

University of Groningen

Nederlandse Elites In Beeld

Dronkers, J.; Stokman, F.N.

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

1984

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Dronkers, J., & Stokman, F. N. (1984). *Nederlandse Elites In Beeld: Recruitering, Samenhang En Verandering*. s.n.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

22B7467

Nederlandse elites in beeld

Rekrutering, samenhang en verandering

Onder redactie van J. Dronkers en F.N. Stokman

Van Loghum Slaterus

Omslag: Bert Arts

Boekaflevering van de 59e jaargang van *Mens en maatschappij*. Driemaandelijks tijdschrift voor sociale wetenschappen.



CIP-gegevens

Nederlandse

Nederlandse elites in beeld : rekrutering, samenhang en verandering / onder red. van J. Dronkers en F.N. Stokman. — Deventer : Van Loghum Slaterus. — *Mens en maatschappij*. Boekaflevering ; jrg. 59, 1984)

Met lit. opg. — Met samenvattingen in het Engels.

ISBN 90-6001-923-7

SISO 307.2 UDC 303.1:323.39(492)

Trefw.: elites ; Nederland ; sociaal-wetenschappelijk onderzoek.

UGI: 540

© 1984 Van Loghum Slaterus b.v., Deventer

Behoudens uitzondering door de Wet gesteld, mag zonder schriftelijke toestemming van de rechthebbende(n) op het auteursrecht c.q. de uitgever van deze uitgave, door de rechthebbende(n) gemachtigd namens hem (hen) op te treden, niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

De uitgever is met uitsluiting van ieder ander onherroepelijk door de auteurs gemachtigd de door derden verschuldigde vergoedingen voor kopiëren, als bedoeld in artikel 17 lid 2 der Auteurswet 1912 en in het K.B. van 20-7-'74 (Stb. 351) ex artikel 16b der Auteurswet 1912, te doen innen door en overeenkomstig de reglementen van de Stichting Reprorecht te Amsterdam.

Inhoud

J. Dronkers en F.N. Stokman/ Verantwoording	7
M. Fennema en H. Schijf/Netwerkonderzoek onder Nederlandse elites	9
J. van der Knoop, F.N. Stokman en F.W. Wasseur /Theoretische herinterpretatie van dubbelfuncties tussen grote bedrijven: Stabiliteit en carrière-opbouw in de periode 1960-1980	27
T. Duffhues en A. Felling/De katholieke zuilelite van 1945 tot 1980: een netwerkanalytische verkenning	48
H. Schijf/Economische netwerkelites rond 1900	72
G.G. Beekenkamp en J. Dronkers/Rotterdam, Delft, Leiden. De plaats van het onderwijs in de rekrutering van president-directeuren	85
A. Rutges/Deskundigheid versus financiële controle: simulatiestudie van benoemingen in het bedrijfsleven	101
Literatuur	122
Summaries	128
Personalia auteurs	131

Verantwoording

Sociaal-wetenschappelijk onderzoek naar elites vindt in Nederland niet op ruime schaal plaats, en de publieke belangstelling voor dit onderwerp is in Nederland gering. Toch zijn er in Nederland zeker elites. Dit zijn personen die, dankzij hun strategische posities in machtige organisaties, in staat zijn het nationaal beleid individueel, geregeld en serieus te beïnvloeden (Field en Higley, 1973, 6-9). Putnam (1976, 14) rekent daartoe: directeuren en commissarissen van de belangrijkste publieke en private ondernemingen, professionele politici, hoofdambtenaren, topmilitairen, prominente intellectuelen, bekende journalisten, religieuze leiders en beleiders van massa-organisaties als vakbonden, boerenbonden, etc.

Voorzover in Nederland elite-onderzoek wordt verricht, vindt het gefragmenteerd en geïsoleerd plaats, zoals blijkt uit het overzicht van Fennema en Schijf. De andere artikelen bevatten onderzoeksresultaten van recente sociologische studies, waarin de rekrutering, samenstelling en verandering van enkele Nederlandse elites centraal staat.¹ Deze studies richten zich sterker dan vroeger op de rekrutering en de mechanismen die ten grondslag liggen aan de vorming van de netwerken. Daarbij wordt gepoogd de wisselwerking tussen organisaties en personen vast te stellen. De bijdragen van Van der Knoop e.a., Beekenkamp e.a. en Rutges zijn hiervan voorbeelden. Door deze accentverschuiving is de vroegere oriëntatie op vragen naar macht en invloed afgenomen, hoewel die natuurlijk wel op de achtergrond blijven meespelen. Ook beperkt men zich niet meer tot de economische elites, maar worden ook andere onderzocht, zoals blijkt uit de bijdrage van Duffhues en

1. Al deze artikelen zijn eerder in vroegere versies gepresenteerd op de sessie 'elites' van de Sociologendagen 1984; een daar gepresenteerde bijdrage van T. van den Berge en M. Fennema over verwantschapsstructuren in de financieel-economische elite zal verschijnen in Het Sociologisch Tijdschrift (februari 1984).

Felling.² Veranderingen in de samenstelling van elites worden nu ook meer onderzocht dan vroeger. Dit blijkt duidelijk uit de bijdragen van Schijf, van Duffhues en Felling en van Van der Knoop e.a. Onderzoek naar elites heeft uiteraard allerlei aanrakingspunten met andere sociaal-wetenschappelijke studies. Wij noemen hier slechts het onderzoek naar macht en invloed zoals dat van Mulder (1977) en van de groep rond Braam en Ellemers (bv. Braam, 1973; Alferink, 1980; Bos en Braam, 1980) en de op zich niet onbelangrijke discussie over de meest geschikte methodiek om aspecten van macht en invloed vast te stellen (zie bv. Ellemers, 1983; Wassink, 1984). Ruimtegebrek maakte het onmogelijk deze nevengebieden ook in de bundel aan de orde te laten komen.

Wij hopen dat dit boek niet alleen bij zal dragen tot het nog zo nodige verdere onderzoek, maar vooral tot een minder omzichtige benadering van elites in Nederland.

J. Dronkers en F.N. Stokman

2. Helaas was voor een artikel van Simons en Felling over Katholieke intellectuelen in dit boeknummer geen plaats meer. In een eerstkomend nummer van Mens en Maatschappij zal men het alsnog aantreffen.

Netwerkonderzoek onder Nederlandse elites

M. Fennema en H. Schijf

1. Inleiding

Veel Nederlandse sociologen (en politicologen) zullen bij de vraag naar bekende studies over elites, buitenlandse titels noemen, met *The Power Elite* van C. Wright Mills (1956) waarschijnlijk nog steeds als hoogst scorende. Voor politicologen zal de naam Domhoff een bekende maar omstreden klank hebben. Nederlandse auteurs zullen heel weinig genoemd worden en de reden is duidelijk: gedurende tientallen jaren is er in Nederland nauwelijks onderzoek naar elites gedaan. Onder de honderden datasets in het Steinmetz-archief zijn slechts enkele onderzoeken naar elites te vinden. Boeken met het woord 'elite' in de titel zijn eveneens zeldzaam. Het bekendste boek is dat van Thoenes, *De Elite in de verzorgingsstaat* (1962) dat gedeeltelijk een theoretisch sociologische beschouwing over het optreden van elites is, en meer recent de politicologische studie *Elite en buitenlandse politiek in Nederland* (Baehr et al., 1978).

Misschien is het gebrek aan belangstelling voor onderzoek naar elites te verklaren uit het feit dat Nederlandse sociologen sterk beleidsgericht en beleidsafhankelijk zijn; misschien ook is het een gevolg van de neiging van veel sociologen om 'machtelozen' te willen onderzoeken in plaats van zich de vraag te stellen hoe het komt dat sommige mensen relatief machteloos zijn.¹ Zo bestaan er over arbeiders onderzoeken in alle soorten. Voor 'main stream'-sociologen is onderzoek naar arbeidssatisfactie, ziekteverzuim of omstandigheden op de werkplek blijkbaar zeer interessant, gezien de vele publikaties. Geëngageerde, al of niet marxistisch georiënteerde, sociologen houden zich veelal met de arbeidersklasse en haar geschiedenis bezig. Hun maatschappelijke betrokkenheid leidt tot publikaties over de arbeidersklasse, niet over de heersende klasse. Onderzoek van sociologen naar directeurs van grote bedrijven is in Nederland bijvoorbeeld schaars.

Het gevolg van dit gebrek aan belangstelling is dat de Nederlandse 'power elite' slechts fragmentarisch onderzocht is, hoewel enkele journalisten dat wel hebben geprobeerd, bijvoorbeeld Van den Berg, *De Anatomie van Nederland* (1967) of Hofland met *Tegels lichten* (1972). Min of meer journalistieke publikaties over de 'tweehonderd families' ontbreken echter.² Onderwerpen als de levensstijl van elites of hun nationale en internationale verwevenheid hebben ook zelden de belangstelling van Nederlandse onderzoekers getrokken. In Nederland bestaat er overigens ook weinig publieke belangstelling voor elites. Society- of roddelrubrieken ontbreken grotendeels. Soms wordt beweerd dat personen uit de hogere kringen niet erg toeschietelijk zouden zijn met het verstrekken van persoonlijke gegevens. Voor sociologen en politicologen zou dat echter geen argument mogen zijn om van elite-onderzoek af te zien.

Het doel van dit artikel is tweeledig. Allereerst willen we een overzicht geven van Nederlands onderzoek naar elites. Want ondanks een opvallend gebrek aan traditie, kunnen er de laatste jaren toch toenemende activiteiten op dit onderzoeksterrein worden waargenomen. Deze activiteiten worden in diverse disciplines en met totaal verschillende onderzoeksmethoden ontplooid. Daaronder vallen zowel de traditionele geschiedschrijving, als onderzoek naar netwerken van dubbelfuncties met geavanceerde computerprogrammatuur. Bij ons overzicht beperken we ons tot politieke en economische elites. Dat is gedeeltelijk een gevolg van de beperkte omvang van dit artikel. Maar over andere elites, zoals status- of culturele elites, is in Nederland erg weinig gepubliceerd.

Bij onderzoek naar macht bestaat er een bekende driedeling naar het soort methoden dat gebruikt wordt. Er is sprake van een positionele benadering, een reputatiebenadering of een decisiebenadering. Veel onderzoek naar elites in Nederland maakt gebruik van de positionele benadering: allerlei kenmerken van personen die bepaalde posities bekleden, zoals directeur van een groot bedrijf of lid van het parlement, worden met elkaar in verband gebracht. In dit artikel beperken we ons grotendeels tot dit type onderzoek, waarbij we relatief veel aandacht besteden aan de netwerkbenadering waarbij de onderlinge *verbondenheid* van personen, en soms instellingen, centraal staat.

In het tweede deel van ons artikel gaan we in op een aantal problemen die aan deze netwerkbenadering kleven, waarbij het begrip 'structuralisme' aan de orde komt. Bij onderzoek naar netwerken wordt immers vaak gesproken van structuralistisch onderzoek. Het begrip 'structuralistisch' wordt bij onderzoek naar elites echter op verschillende manieren gebruikt. De verwarring lijkt ons zo groot dat we daar een paragraaf aan wijden.

2. Economische elites

Onder Nederlandse sociologen is er weinig belangstelling geweest voor de financieel-economische elite. Elite-studies als die van Kruk (1972) en Stahl (1973) of Röglin (1974) in Duitsland, Bourdieu en de Saint Martin (1978) in Frankrijk, Fidler (1981) in Engeland ontbreken in Nederland (een gedeeltelijke uitzondering is Becker, 1968). Van Heek – als een van de weinige sociologen zelf afkomstig uit een ondernemersfamilie – heeft ooit onderzoek gedaan naar de Twentse textielondernemers (Van Heek, 1945). P. Vinke – toen hij nog belastinginspecteur was – schreef een indrukwekkende dissertatie: *De maatschappelijke plaats en herkomst der directeuren en commissarissen van de open en daarmee vergelijkbare naamloze besloten vennootschappen* (1961). Deze studie is sterk verbonden met onderzoek naar sociale mobiliteit, waartoe Van Heek in de jaren vijftig de aanzet heeft gegeven. De nadruk ligt daarom bij Vinke op sociale herkomst, de opvolging van directeuren door hun kinderen, en individuele kenmerken van directeuren en commissarissen. Hun onderlinge samenhang als groep komt nauwelijks aan de orde. Dit is wel het geval bij *Grote macht in een klein land* (1962). Daarin schetst F. Baruch, redacteur van *De Waarheid*, – samen met zijn collega Ger Verrips – een beeld van het monopoliekapitaal en zijn invloed in Nederland. Hoewel vooral economisch van opzet, bevat het boek ook een meer sociologische analyse van de financieel-economische elite in Nederland.

Een werkgroep van politicologen publiceerde in 1975 de studie *Graven naar macht* (Helmers e.a., 1975), waarin het netwerk van dubbelfuncties tussen grote ondernemingen op een meer systematische wijze onderzocht werd dan bij Baruch het geval was. Tegelijkertijd echter verschoof het perspectief bij deze studie: de onderlinge verwevenheid van ondernemingen kwam centraal te staan. De financieel-economische elite binnen de ondernemingen figureerde uitsluitend als 'lijnendragers'. Het handelen van personen is gereduceerd tot het leggen van verbindingen tussen grote ondernemingen. Een elitestudie kan *Graven naar macht* daarom eigenlijk niet genoemd worden.

Dat is wel het geval met het onderzoek van G.G. Beekenkamp waarover in deze bundel gerapporteerd wordt. Uitgaande van het databestand van een netwerkstudie worden de afkomst, opleiding en (maatschappelijke) loopbaan van de president-directeuren van de 250 grootste ondernemingen in Nederland onderzocht. Deze studie is vergelijkbaar met die van Vinke (1961), hoewel in verband met de internationale vergelijkbaarheid aansluiting gezocht is bij de opzet van Bourdieu en de Saint Martin (1978).

Eveneens geïnspireerd door Bourdieu is de recente studie van Dronkers (1983) naar de rol van het onderwijs bij de rekrutering van directeuren van

grote bedrijven. Uit Dronkers' onderzoek blijkt dat onderwijsinstellingen een minder gewichtige rol spelen bij het rekruteren van directeurs dan in Frankrijk het geval is. Twee andere dimensies waarop de Franse president-directeurs kunnen worden onderscheiden zijn gebaseerd op het onderscheid publiek-privé en het onderscheid gevestigden-nieuwkomers. Alleen het laatste onderscheid, waarin de factor omvang van het bedrijf belangrijk is, vindt Dronkers terug in het Nederlandse bedrijfsleven. Daarnaast vindt hij twee typisch Nederlandse dimensies: confessionaliteit en het bezit van cultureel kapitaal (iemand met veel cultureel kapitaal spreekt vloeiend Frans, Duits en Engels, heeft een universitaire opleiding, leest *Newsweek* of de *Züricher Woche* en stemt D'66; zijn vader komt uit het onderwijs, is ambtenaar of directeur). In Nederland is het genationaliseerde segment in het bedrijfsleven te verwaarlozen, maar er bestaat een duidelijk confessioneel segment. Dat 'cultureel kapitaal' zo belangrijk is bij de rekrutering van directeurs spreekt haast voor zich in een open, internationaal georiënteerde economie als de Nederlandse. Theoretisch van belang is de nadruk die Dronkers legt op de samenhang van posities en loopbanen. Zo kan men het aantal dubbelfuncties van een directeur zowel als een personeel attribuut (behorend bij een specifieke persoon) als een structureel attribuut (behorend bij zijn positie) opvatten.

Deze theoretische problematiek ligt ook ten grondslag aan de kritiek van Van Steenis op het netwerkonderzoek als gerapporteerd in *Graven naar macht*. Deze kritiek richt zich op de nadruk, die de schrijvers van *Graven naar macht* op de instellingen leggen en zij beschouwen personen slechts als communicatiekanalen tussen instellingen (zie Van Steenis, z.j.). Volgens Van Steenis zijn juist *personen* de dragers van kapitaalsmacht, en niet abstracte instellingen. Het merkwaardige is echter – en dat is in dit verband van belang – dat Van Steenis in zijn eigen onderzoek probeert aan te tonen dat bovengenoemde personen georganiseerd zijn in de meest traditionele van alle instellingen, die van de *familie*. In feite geeft hij aan hoe bepaalde families zich door de eeuwen heen in de economische elite wisten te handhaven. Daarmee gaat het ook hem dus, theoretisch gesproken, niet om personen, maar om instellingen. Zijn vraagstelling luidt dan welke instelling de cruciale rol speelt bij het generatiegewijs 'doorgeven' van kapitaal. Van Steenis meent met zijn onderzoek aan te tonen dat dat de familie is. Op methodologische gronden is echter wel het nodige aan te merken op zijn onderzoek.

Systematisch is het onderzoek van Van den Berge en Fennema (1984), die nagaan welke familierelaties er bestaan tussen personen die ten minste in vier bedrijven die op Indonesië waren georiënteerd, directeur of commissaris waren. Tussen 1946 en 1962 blijkt steeds ongeveer de helft van deze 'big linkers'

tot het patriciaat of de adel te behoren (54 van de 112). In het netwerk van familierelaties binnen deze groep blijken regionale clusters te bestaan: er is een Amsterdamse, een Rotterdamse en een Twentse kring. Deze familiekringen vertonen een grote stabiliteit. De Amsterdamse kring is stabiel tussen \pm 1900 en 1962, daarna desintegreert hij. De Rotterdamse kring – van veel recentere datum – blijkt ook na 1962 zijn stabiliteit te behouden.

Op het snijvlak van politicologie, sociologie en geschiedenis bevindt zich de studie van H. Baudet, M. Fennema e.a. (1983) naar de rol van ambtelijke en economische elites bij het tot stand komen van beleid ten aanzien van de dekolonisatie van Indonesië. Op basis van archiefonderzoek, interviews met Indische ondernemers en een kwantitatieve analyse van netwerken van dubbel functies in het bedrijfsleven werd nagegaan wat de opvattingen en invloed waren van verschillende elites. Beide worden vervolgens gerelateerd aan hun positie in de – snel veranderende – machtsstructuur. Het onderzoek werd uitgevoerd door een samenwerkingsverband van politicologen en economisch-historici (zie ook Nobel, 1983).

Voor historici is een dergelijke 'sociologische' benadering ongebruikelijk. Als historici onderzoek doen naar economische elites gebeurt dat meestal vanuit de traditie van het biografisch onderzoek, óf – meer terloops – in de vele bedrijfsgeschiedenissen. Veel biografieën van industriëlen, bankiers of andere zakenlieden zijn er overigens niet gepubliceerd. Vaak moeten we ons tevreden stellen met korte necrologieën in de Economisch-Historische Jaarboeken uitgegeven door de Vereniging Het Nederlandsch Economisch-Historisch Archief.

Het meso-perspectief, waarmee wij de problematiek van de relatie tussen familie als institutionele dragers van kapitaal en de corporatie aanduiden, is weinig gehanteerd.³ Men vindt het in de studie van Fischer (1983), *Fabriqueurs en fabrikanten*, een onderzoek naar Twentse textielindustrie en de onderneming van de familie Spanjaard tussen 1800 en 1930, en die van Burgers (1954) over de Koninklijke Stoomweverij te Nijverdal.

3. Politicologisch onderzoek en onderzoek naar politieke elites

Sinds Lijphart in 1968 *The Politics of Accommodation* publiceerde, (in Nederland verscheen een bewerking onder de titel 'Verzuiling, pacifikatie en kentering in de Nederlandse politiek') heeft dit boek grote – vooral internationale – bijval en – vooral Nederlandse – kritiek ontvangen (zie Van Schendelen, 1984). Voor ons artikel is Lijpharts studie van belang omdat de auteur zich de vraag stelt hoe het komt dat in een samenleving als de Nederlandse

met zijn diepe socio-religieuze kloven, toch een hoge mate van stabiliteit bestaat. Lijpharts antwoord komt er kort op neer dat leden van de 'zuilen' op eliteniveau steeds bereid zijn geweest om te onderhandelen en compromissen te sluiten.

In zijn boek wijdt Lijphart een paragraaf aan de vervlechting van elites *binnen* de vier door hem genoemde 'zuilen': de katholieke, de protestantse, de socialistische en de liberale zuil (Lijphart, 59-68).

Lijpharts onderzoek naar elites binnen deze vier zuilen is zeker niet uitputtend. Toch is hij in staat om te laten zien dat de elite binnen iedere zuil aan het begin van de jaren zestig een hecht verbonden groep is. Politiek belangrijke personen blijken bij de katholieke en protestantse zuil dikwijls twee of meer functies te hebben. Deze dubbelfuncties zorgen voor verbindingen tussen allerlei instellingen binnen de zuilen.

In de protestantse zuil is het vooral de elite van de Anti-Revolutionaire partij die het meest nauw betrokken is bij politieke en sociale organisaties. In de socialistische en liberale zuil zijn vergelijkbare dubbelfuncties waar te nemen. Het aantal personen met twee of meer functies is bij de liberale zuil aanzienlijk kleiner dan in de andere drie zuilen. Volgens Lijphart wijst dat er op dat de liberale elite een zwakkere cohesie kent (1968, 66). Toch vormen zij een groep die duidelijk van de andere drie elites is te onderscheiden.

Relaties *tussen* de zuilen ontbreken geheel: 'not one Protestant union leader represents the Labor party in Parliament, not one leader of the Catholic employers belongs to the Liberal party elite, and none of the professors in Parliament is connected with the "wrong" university' (1968, 68).

Lijphart plaatst zijn onderzoek naar de vier elites binnen een veel algemenere vraag naar de stabiliteit van een politiek systeem. Een puur onderzoek naar elites is Lijpharts boek dus niet te noemen.

Lijpharts pacificatietheorie biedt verschillende mogelijkheden voor onderzoek naar politieke elites: onderzoek naar relaties tussen verschillende elites of onderzoek naar het gedrag van een elite binnen een bepaalde zuil. Van het eerste type willen we het onderzoek van Eldersveld, Kooiman en Van der Tak (1980) naar de relaties tussen kamerleden en hoge ambtenaren noemen. Verschillende aspecten werden daarbij onderzocht: sociale achtergrond, interactiepatronen en institutionele posities. Het blijkt dat kamerleden en hoge ambtenaren voor respectievelijk 80 en 93 percent een universitaire opleiding hebben. Maar andere kenmerken van hun sociale achtergrond verschillen. Hun netwerken van contacten verschillen óók aanzienlijk. Tussen kamerleden en hoge ambtenaren bestaan maar weinig directe contacten. Beide groepen hebben bovendien een andere externe oriëntatie. Toch moet de mate van integratie tussen parlementariërs en hoge ambtena-

ren niet onderschat worden, want er bestaan vele 'gemeenschappelijke knooppunten' die de communicatie tussen beide groepen bevorderen (Eldersveld c.s., 148).

Heel andere relaties tussen politieke elites worden beschreven in het proefschrift van Bank (1983) over de katholieken en de Indonesische revolutie. Het onderzoek is een voorbeeld van traditionele geschiedschrijving: minutieus bronnenonderzoek, grote belezenheid en een 'evenwichtig oordeel' vormen de bestanddelen van deze uitvoerige studie over de katholieke bemoeienis met de dekolonisatie van Indonesië. De rode draad in Banks boek is zijn betoog dat de Nederlandse katholieken sterk hechtten aan het behoud van Indonesië binnen Unieverband uit angst om voor niet-nationaal te worden aangezien. De Nederlandse katholieken waren, net als socialisten, bezig met de laatste fase van hun inpassing binnen het politiek bestel (zie ook Bank, 1984).

Onderzoek naar elites *binnen* zuilen is betrekkelijk schaars; voor de socialistische en liberale zuilen zelfs afwezig op historische en biografische publikaties na. Het artikel van Duffhues en Felling in deze bundel beschrijft de veranderende vervlechtingen en posities van katholieke instellingen vanaf 1945 tot in de jaren zeventig.

D. Th. Kuiper, hoogleraar in de sociologie aan de VU, heeft in 1972 een omvangrijk proefschrift over ideologie, conflicten en kerngroepvorming binnen de gereformeerde wereld tussen 1820 en 1930 geschreven: *De voor-mannen*. De studie is een combinatie van historisch sociologische analyse, positioneel machtsonderzoek en onderzoek naar de herkomst van kernleden (zoals Kuiper in navolging van Suzanne Keller de elites noemt). Voor de afbakening van de groep kernleden kiest hij drie institutionele sectoren: de politieke, de kerkelijke en de onderwijssector. Daarbij gaat het om een negental kernfuncties in deze sectoren. Kuiper vindt 298 kernleden die één of meer functies in deze sectoren bekleden. Binnen deze groep kernleden wordt vervolgens een 'inner circle' van 72 personen die twee of meer functies bekleden, onderscheiden. Zowel deze personen als een 'tweede generatie' worden daarna uitvoerig op allerlei kenmerken onderzocht. Kuiper heeft ook genealogisch onderzoek gedaan waaruit blijkt dat een groot aantal leden van de 'inner circle' onderling verwant is. Bij een deel van dit onderzoek staat de vraag naar de maatschappelijke herkomst van kernleden centraal. Door het onderzoek naar de onderlinge verwantschap en de mobiliteit in twee 'generaties' is het tevens een zeldzaam Nederlands voorbeeld van structureel onderzoek naar een elite.

In Leiden is onderzoek gedaan naar de maatschappelijke herkomst van Tweede Kamerleden. In 1966 namen Daalder en Cramer het initiatief tot een

onderzoek naar de plaats en het functioneren van het Nederlands parlement. Een belangrijk onderdeel van het onderzoeksprogramma is een biografisch onderzoek naar de leden van de Staten Generaal sedert 1848 en het opbouwen van de daarvoor benodigde gegevens, ondergebracht in het Parlementair Documentatiecentrum. Het verzamelen van deze gegevens is arbeidsintensief. Vaak blijken biografische gegevens moeilijk te vinden – een bekend probleem bij ieder onderzoek naar elites in Nederland.

Van den Berg heeft met gebruikmaking van gegevens uit het Parlementair Documentatiecentrum onlangs een proefschrift voltooid: *De toegang tot het Binnenhof* (1983). Hij analyseert hierin de maatschappelijke herkomst van Tweede Kamerleden tussen 1849 en 1970. De betekenis van dit onderzoek is volgens Van den Berg: 'niet primair om aan te tonen (. . .) dat politieke attitudes, opvattingen en stemgedrag de afgeleide zijn van sociale indicatoren. Eerder is het omgekeerde het geval: de sociale indicatoren worden sterk bepaald door politieke en maatschappelijke ontwikkelingen waarvan zij de afgeleide zijn' (Van den Berg, 1983, 227).

De *rekrutering* van parlementariërs is opvallend stabiel gebleven. Al in de negentiende eeuw was er een sterk burgerlijk element. Vanaf 1848 zijn er altijd veel academisch opgeleide Kamerleden geweest. Alleen in socialistische kring zijn er meerderheden van niet-academici te vinden en zelfs daar gaan na de jaren zestig de academici overheersen. Opvallend duurzaam blijkt de sterke verbondenheid van parlementariërs, via hun beroepscarrière, met publieke ambten en de bureaucratie. Vanaf 1849 begon twintig tot vijftwintig procent van de Kamerleden daar hun loopbaan. Veel Kamerleden hadden ook nevenfuncties in zowel het openbaar bestuur als maatschappelijke instituties – beroepspolitici kwamen zelden voor. Tenslotte was het modale Kamerlid de hele parlementaire geschiedenis door een man van middelbare leeftijd. Pas na de jaren zestig is dat aan het veranderen (Van den Berg, 1983, 229-231).

De *samenstelling* van de Tweede Kamer is in 120 jaar sterk veranderd. In 1848 was het een soort *vergadering van regionaal georiënteerde notabelen* die vormelijk met elkaar omgingen en waarbij conflicten slechts zelden aan de oppervlakte kwamen. Dat verandert aan het eind van de negentiende eeuw. In 1918 zijn er drie politieke stromingen (katholieken, protestanten en socialisten) ontstaan die een brede vertegenwoordiging van allerlei groepen in de samenleving geven. Na 1960 ontstaat er een professionalisering en daarmee een verenging van de politieke vertegenwoordiging. Vanaf 1970 wordt de Tweede Kamer steeds meer een *werkplaats van beroepspolitici* die hun politieke legitimatie ontleen aan hun vermogen om problemen op te lossen en compromissen te sluiten.

Ook in het proefschrift van Derksen (1980) is in de 'Leidse traditie'. Het is een onderzoek naar de sociale achtergrond, het onderwijs en de loopbaan van burgemeesters. In de traditie van de Nederlandse politicologie is het onderzoek van de interuniversitaire werkgroep *Binnenlandse invloeden op het buitenlandse beleid*, naar elites en buitenlandse politiek in Nederland, uitzonderlijk (Baehr et al. 1978). Centraal in deze studie staan de verschillende meningen en houdingen binnen de buitenlands-politieke elite waarover in verschillende studies is gerapporteerd. Als elitestudie is de bijdrage van F.M. Roschar, *Een structureel model van de Nederlandse buitenlands-politieke elite*, verreweg het meest interessant. Roschar heeft onderzocht welke positie verschillende deelelites tot elkaar in het besluitvormingsproces innemen (topambtenaren, kamerleden, regering, kerkelijke beleidsvoerders, actiegroepen, ondernemers, media en wetenschap, politieke partijen en adviescolleges). Met behulp van aan de netwerktheorie ontleende begrippen analyseert hij de onderlinge contacten tussen de deelelites en hij concludeert dat kamerleden en ministers een intermediaire functie vervullen in de contacten tussen de diverse informele elites. Ondernemers blijken – als enigen – vooral via adviescolleges en topambtenaren bij het besluitvormingsproces te zijn betrokken, terwijl actiegroepen – zoals te verwachten – in de structuur van contacten een marginale positie innemen.

Uit ons overzicht van onderzoek naar politieke elites blijkt wel dat de belangstelling van Nederlandse sociologen en politicologen zich tot nu vooral heeft gericht op twee onderwerpen: elites binnen zuilen en de maatschappelijke herkomst van parlementariërs en andere politici. Het eerste onderwerp is misschien typisch Nederlands (zie echter Van Schendelen, 1984). Het tweede type onderzoek sluit aan bij werk dat ook elders is gedaan, met name in Engeland. Deze studies zijn sterk geïnspireerd door de vraag naar de mate van representativiteit en openheid van belangrijke politieke instellingen.

4. Historisch onderzoek

In tegenstelling tot sociologen en politicologen zijn Nederlandse historici redelijk actief op het gebied van onderzoek naar elites. Traditioneel hebben historici altijd veel belangstelling gehad voor politieke, diplomatieke en institutionele geschiedenis, waarbij het gedrag van elites een belangrijke rol speelt. Biografisch en genealogisch onderzoek is historici ook vertrouwd dan sociologen of politicologen.

Omstreeks 1977 hebben Leidse historici onder leiding van wijlen professor Roorda, de werkgroep 'Elites' opgericht. Deze werkgroep geeft enkele keren

per jaar het *Werkgroep 'Elites' Bulletin* uit. De secretaris van de werkgroep publiceerde in 1980 een eerste bibliografie van publikaties over elites, zowel in binnen- als buitenland (Looyenga, 1980). De groep werkt samen met het Parlementair Documentatiecentrum. Als voorbeeld van onderzoek vanuit de werkgroep noemen we het artikel van Gabriëls (1981) over de Gecommitteerde Raden van Holland.

Het onderzoek binnen de werkgroep richt zich in hoofdzaak op de maatschappelijke herkomst van het stadspatriciaat en leden van hoge bestuurscolleges in de 17de en 18de eeuw. (Over onderzoek naar het stadspatriciaat zijn enkele biografieën samengesteld, zie Looyenga e.a., 1982 en Gabriëls, 1983).

De werkwijze is vrijwel identiek aan die binnen het Parlementair Documentatiecentrum: er worden voor leden van een bepaalde elite gegevens over sociale herkomst, opleiding en onderlinge familierelaties verzameld. Zijn eenmaal voldoende gegevens verzameld, dan tracht men verbanden tussen de verzamelde variabelen op te sporen.

Uiteraard hebben historici ook ander onderzoek naar elites gedaan. Een goed voorbeeld is het onderzoek van Van Dijk en Roorda (1971) naar de sociale mobiliteit onder regenten tijdens de Republiek. Daarbij maken ze uitvoerig gebruik – historici kunnen vaak over meer gegevens beschikken dan sociologen als het om elites gaat – van belangrijke bronnen voor deze groep: J.E. Elias, *De vroedschap van Amsterdam* en P.D. de Vos, *De vroedschap van Zierikzee*. Een ander treffend voorbeeld is het proefschrift van Van Nierop (1984) over veranderingen en continuïteit bij de Hollandse adel in de zestiende en zeventiende eeuw.

Op het grensvlak van geschiedenis en sociologie zijn verscheidene studies over elites verschenen. Deze studies betreffen vaak lokale elites, zoals het boek van Buning (1966) over het 'herenbolwerk' te Assen. Het is een onderzoek naar het optreden van een groep regenten, 'Asser Heren', tussen 1748 en 1888.

Het zijn vooral Amsterdamse sociologen met een historische belangstelling die op het ogenblik dit soort onderzoek verrichten. Voorbeelden zijn Van den Bosch (1979) over de levensstijl van de Limburgse adel en Bruin (1980) over elites in Amsterdam in de tweede helft van de negentiende eeuw. Beide onderzoeken zijn sterk beïnvloed door Elias' these over de 'gevestigden' en de 'buitenstaanders' (Elias en Scotson, 1976). Toegepast op elites richt de aandacht zich vooral op de contacten tussen oude aanzienlijke families en nieuwe opkomende groepen, bijvoorbeeld de relaties tussen oude adellijke families en snel rijk geworden industriëlen. Onderzoekers als Bruin gebruiken biografische en genealogische gegevens (Bruin, 1981; Bruin en

Schmidt, 1980 en Schmidt, 1982), maar de maatschappelijke herkomst van bepaalde groepen staat nooit centraal. Ze zijn veeleer geïnteresseerd in levensstijl en de omgangsvormen tussen diverse coterieën en het proces van wederzijdse afbakening.

Onderzoek naar het ontstaan en functioneren van invloedrijke *beroepsgroepen* is in Nederland weinig verricht, noch door sociologen, noch door historici. De historicus Frijhoff heeft de opleiding van intellectuelen tijdens de Republiek onderzocht (Frijhoff, 1981). Hij heeft eveneens de status van medici in die tijd beschreven (Frijhoff, 1983). De socioloog Lintsen (1981) heeft de ontwikkeling van het ingenieursberoep in de negentiende eeuw geanalyseerd.

Andere beroepsgroepen die als groep een elite kunnen vormen met veel macht, zoals rechters, notarissen of generaals komen er bekaaid af. Hoge ambtenaren zijn iets vaker onderzocht, bijvoorbeeld door Van Braam (1957), Rosenthal en Van Schendelen (1977) en Rosenthal (1979). Maar studies met de kwaliteit van Suleiman (1974) over de Franse topbureaucraten en hun recrutering via de 'Grandes Ecoles' ontbreken in Nederland.

5. Wat is structuralisme?

Uit het overzicht in het eerste gedeelte van dit artikel blijkt hoeveel verschillende benaderingen bij onderzoek naar elites gehanteerd worden. In deze bundel ligt de nadruk echter op de netwerkanalyse. Daarbij is vaak sprake van een structuralistische benadering. Dit in tegenstelling tot de sterk methodologisch individualistische benadering, zoals bij Vinke of Van den Berg die beiden vooral geïnteresseerd zijn in verbanden tussen kenmerken van individuen. Voordat we verder ingaan op de netwerkanalyse en het gebruik ervan bij elite-onderzoek, zullen we eerst het begrip structuralisme aan een korte analyse onderwerpen, waarbij zal blijken dat op het terrein van elitestudies tenminste twee betekenissen in omloop zijn. In de eerste betekenis staat een structuralistische benadering tegenover een personalistische benadering. In de tweede betekenis staat het begrip tegenover het methodologisch individualisme.

De eerste van deze twee betekenissen van het structuurbegrip verwijst naar het *analyse-object*: in het structuralisme is het analyse-object geen persoon, maar een *actor*. Met deze terminologie geeft men aan dat het om een eenheid gaat (dat kán, maar hoeft geen persoon te zijn) die op basis van een specifieke positie in de structuur handelt. Dat wordt bedoeld met het 'objectieve' dat in structuralistische vertogen zo dikwijls opduikt.⁴

In zijn onderzoek naar economische elites maakt Dronkers (1983, 614) een onderscheid dat hierop gebaseerd is. 'Een structureel aspect van een positie verwijst naar de structuur van relaties, waarin die positie zich bevindt, die niet gemakkelijk verandert door een wisseling van de positie-bezetter. Een personeel aspect van een positie zegt iets over een kenmerk van de positie-bezetter (opleiding; ouderlijk milieu; levensbeschouwing; . . .).' En hij voegt daar aan toe: 'Het zal duidelijk zijn dat dit onderscheid tussen structurele en personele aspecten een analytisch onderscheid is'. Daarmee geeft hij aan dat het de onderzoeker zelf is, of liever zijn theorie, die het onderscheid tussen structureel en personeel maakt. Wat voor de ene onderzoeker structureel is, is voor de ander nu juist personeel. Wat in de ene situatie een persoonlijk attribuut is, kan in de andere situatie een structureel kenmerk zijn. Wat voor de socioloog niet structureel is, is voor de sociaal-psycholoog nu juist wel structureel.

De tweede betekenis van structureel verwijst naar het *analyseniveau*. Richt men de aandacht uitsluitend op de actoren die een bepaalde positie bekleden, dan is er sprake van methodologisch individualisme. Kenmerkend voor deze benadering is dat voor een bepaalde populatie (bijvoorbeeld president-directeuren van grote nv's, of leden van de Staten-Generaal) gegevens verzameld worden over sociale herkomst of carrièreverloop, waarop vervolgens getracht wordt de verschillende kenmerken als variabelen met elkaar in verband te brengen. Toegepast in elite-onderzoek impliceert een dergelijke benadering dat de onderzoeker vooral geïnteresseerd is in de sociale kenmerken van de elite als groep. Uit welke sociale milieus zijn de leden van de elite afkomstig, wat is hun religieuze affiliatie, wat is hun etnische afkomst? Is de sociale samenstelling representatief voor de bevolking als geheel? Dergelijke vragen vloeien voort uit een probleemstelling gericht op het onderscheid tussen elite en massa, waarbij de vraag naar rekrutering centraal staat.

Dat een gemeenschappelijke sociale achtergrond tot gelijk lopende opvattingen, of saamhorigheid zou leiden – zoals in elitetheorieën vaak verondersteld wordt – is omstreden. Het grootste nadeel blijft echter dat rekruteringsonderzoek wel iets zegt over de vraag *wie* macht uitoefenen, maar niet *hoe* zij dat doen. De rekrutering van een elite zegt nog weinig over het functioneren van die elite. De 'macrofysica van de macht', die zich uitdrukt in netwerken van machtsrelaties, blijft buiten beschouwing. Of erger: sociale relaties worden gereduceerd tot eigenschappen van actoren (zie Berkowitz, 1982). Tegenover dit *methodologisch individualisme* gaat men in een structuralistische benadering uit van het netwerk van eliterelaties die niet alleen die elite constitueren, maar ook bijdragen aan een verklaring hoe machtsver-

houdingen gereproduceerd worden. Van Hezewijk, die een aantal gesprekken heeft gevoerd met vijftig elitepersonen, concludeert dat deze personen het relationele aspect zelf zeer belangrijk achten: ‘Mij werd duidelijk gemaakt dat dwarsverbindingen veel belangrijker waren. Deze dwarsverbindingen zouden vooral bestaan uit informele relaties (. . .) Bovendien moest de familieverwantschap, volgens zeggen, toch een zeer belangrijke rol spelen bij deze dwarsverbindingen. Verder bindingen die waren ontstaan in de oorlog, in het verzet, gevangenschap, Londen en Nederlands Indië’ (Van Hezewijk, 1981, 16). Van de vijftig door hem geïnterviewde personen bleken zesendertig direct met elkaar in contact te staan.

In het debat over de vraag welke actoren men als centraal analyse-object kiest, wordt soms gesuggereerd dat hier een personalistische en een structuralistische analyse tegenover elkaar zouden staan. Ten onrechte, het gaat hier slechts om de tegenoverelkaarstelling van personen en instellingen. In beide gevallen kan zowel een methodologisch individualistische als een structuralistische benadering worden toegepast. In *figuur 1* is dat nog eens schematisch weergegeven. (In de strikte zin van het woord zijn studies uit de onderste twee cellen geen elitestudies omdat niet de personen, maar instellingen centraal staan.)

		WELKE BENADERING?	
		methodologisch individualistisch	structuralistisch
WELKE ACTOREN?	personen	‘Leidse school’	elitenetwerken
	instellingen	WRR-studie Externe Advies-organen	dubbelfunctie-onderzoek: ‘Amsterdamse school’

Figuur 1. Vier typen elite-onderzoek

6. Netwerken

Netwerkanalyse geniet op het ogenblik een zekere populariteit. Deels is dit te danken aan betrekkelijk simpele wiskundige formaliseringen die het mogelijk maken om met behulp van computerprogrammatuur, gecompliceerde en omvangrijke netwerken te analyseren (Stokman van Van der Veen, 1981). In de voorgaande paragraaf is er van uitgegaan dat het hedendaagse begrip ‘netwerk’ en het structuurbegrip uit het structureel functionalisme, dezelfde zijn. Immers, het netwerkbegrip wordt gedefinieerd als een structuur (Was-

seberg, 1980, 22) in tegenstelling tot het oude structuurbegrip dat gedefinieerd werd als een 'netwerk van sociale betrekkingen en sociale verhoudingen' (Van Doorn en Lammers, 1976, 467; zie ook Pen, 1974). Toch zijn er verschillen in benadering, zowel in theoretisch opzicht, als wat betreft het toepassingsgebied.

In theoretisch opzicht wordt in de netwerkanalyse veel meer aandacht geschonken aan het strategievraagstuk waar actoren zich mee geconfronteerd zien dan in het structureel-functionalisme. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de definitie van het strategiebegrip van Wassenberg. 'Bij het begrip *strategie* gaat het om de activering, dus om de feitelijke benutting van de marge tussen afhankelijkheid en onafhankelijkheid zoals die besloten ligt in ieder netwerk' (Wassenberg, 1980, 19).

Die marge is resultaat van het feit dat het netwerk een *relatieve autonomie* heeft ten opzichte van de actoren die van dat netwerk deel uitmaken. 'De moeilijkheid is nu dat door het bestáán, maar tegelijkertijd onvolledig beheersbaar zijn van vervlechtingen tussen organisaties het meso-niveau ('de organisatie van organisaties', M.F. en H.S.) – hoe anoniem ook – eigen ordeningsprincipes kan gaan vertonen' (Wassenberg, 1980, 19).

7. Netwerken van dubbelfuncties

Twee bedrijven zijn verbonden door een dubbelfunctie als dezelfde persoon directeur of commissaris is in beide bedrijven.⁵ Dergelijke dubbelfuncties geven al honderd jaar aanleiding tot heftige debatten over 'functieverzamelers' die enorme sommen geld opstrijken in de vorm van bonussen en vergoedingen. In dit verband sprak Marx van 'een nieuwe financiële aristocratie, een nieuw soort parasieten in de vorm van oprichters van nv's, speculanten en mensen die slechts in naam directeur zijn' (Marx (1894) 1959, 438).

In dit citaat wordt sterk de nadruk gelegd op het inkomensaspect, waarbij het gaat om de verdeling van de maatschappelijke rijkdom. Hoewel daarover in het buitenland wel enig onderzoek is gedaan (zie Scott, 1979) ontbreekt systematisch onderzoek naar het inkomen van aandeelhouders, commissarissen en directeuren in Nederland. Er bestaat alleen een studie uit 1957 van De Boer (zie voor vermogensverhoudingen: Wilterdink, 1984). Het onderzoek naar dubbelfuncties in het bedrijfsleven heeft meestal een andere invalshoek. Hier gaat het om het organisatorisch aspect van dubbelfuncties, dat wil zeggen om de *structuur* van het bedrijfsleven. Niet de *personen* die de instellingen met elkaar verbinden, maar de instellingen zoals zij door dubbelfuncties met elkaar verbonden zijn, zijn het object van onderzoek. Het netwerk is dan een 'organisatie van organisaties'.

In de Verenigde Staten zijn dubbelfuncties onderwerp van onderzoek en debat geweest bij het anti-trust onderzoek en beleid. Zij werden beschouwd als pogingen om tot ongeoorloofde samenwerking te komen ('collusive behavior'): 'The practice of interlocking directorates offends laws, human and divine' aldus senator Helvering bij de discussie over de Clayton Act in 1914 (FTC-report, 1951, 3). Deze morele verontwaardiging heeft geleid tot omvangrijk en gedegen wetenschappelijk onderzoek naar de invloed van dubbelfuncties op de vorming van economische macht. Dezelfde benadering is te vinden in *Graven naar macht*.

Impliciet in die benadering is het uitgangspunt dat dubbelfuncties communicatiekanalen zijn waarlangs macht en invloed wordt uitgeoefend. Een gecentraliseerde structuur in het netwerk van dubbelfuncties wordt opgevat als een vorm van centralisatie van de besluitvorming. Vandaar dat Fennema (1982, 58-60) de term economische centralisatie voorstelt – analoog aan het concentratiebegrip – om deze invloed van dubbelfuncties op de marktstructuur aan te duiden. Deze interpretatie van het netwerk van dubbelfuncties vooronderstelt echter een grote mate van stabiliteit van dubbelfuncties die, zo blijkt uit de bijdrage van Van der Knoop, Stokman en Wasseur, grotendeels ontbreekt.

Dat wil niet zeggen dat er geen dubbelfuncties zijn die een grote mate van invloed, ja zelfs controle met zich meebrengen (zie bijvoorbeeld Zijlstra, 1982). Waar het om gaat, is dat dit voor het overgrote deel van de dubbelfuncties en dus voor het netwerk als geheel niet opgaat. Veeleer wordt een dubbelfunctie gebruikt voor 'business scanning': 'watching quite different organizations work in different spheres of activity (. . .) the bank board, for instance, is involved in general discussions of economic circumstances, and its helpful background information. Put it this way: direct involvement in other companies' affairs replaces an awful lot of reading' (Useem, 1982, 209, 210).

Het gaat hierbij dus in de eerste plaats om het verschaffen van algemene informatie, het verkrijgen van nieuwe inzichten, etc. Voor zover via dubbelfuncties macht en invloed wordt uitgeoefend, geldt in deze visie dat die macht en invloed vooral stoelt op een informatievoorsprong.

Een andere, hiermee samenhangende interpretatie van de betekenis van dubbelfuncties, is die volgens welke zij een rol spelen in de consensusvorming in het bedrijfsleven. De discussies in de Raden van Commissarissen hebben, in deze opvatting, niet alleen betrekking op de specifieke, financieel-economische problemen van het betreffende bedrijf, maar behelzen ook discussies over de toekomst van de bedrijfstak waarin het bedrijf opereert, en van de economie als zodanig. Daarbij gaat het vooral om het oplossen van proble-

men waarvoor het bedrijfsleven zich geplaatst ziet. Afhankelijk van de toekomstverwachtingen worden verschillende oplossingen bediscussieerd. Het succes van deze oplossingen hangt immers weer af van de medewerking die men krijgt van andere (bijvoorbeeld financiële) bedrijven en (overheids)instellingen. Oplossingen zijn bovendien niet neutraal, maar impliceren altijd een keuze vóór bepaalde belangen, ten koste van andere. Een min of meer samenhangende visie op basis van een constellatie van belangen die in termen van 'het algemeen belang' geformuleerd wordt, noemen wij *beheersconceptie* (zie Bode, 1979; Baudet/Fennema, 1983; v.d. Pijl, 1984).

Het gaat hier om een begrip met een dubbele betekenis: het kan zowel afgeleid worden van het werkwoord *beheersen* als van het werkwoord *beheren*. Die dubbele betekenis vormt de kern van elke organisatie, zoals Robert Michels ons heeft geleerd, maar is in het bijzonder van belang voor netwerken van dubbelfuncties in het bedrijfsleven, waarin met name de 'big linkers' 'are trying to supply some order and coordination in place of anarchy' (Bar-rat Brown, 1973, 103). Juist omdat men enigszins los staat van de bestuurlijke verantwoordelijkheden die de topmanager zozeer in beslag nemen, heeft men de mogelijkheid om over toekomstige ontwikkelingen na te denken en over nieuwe oplossingen voor nijpende problemen.

8. Slot

De onderzoeken in deze bundel laten uiteenlopende manieren zien van het gebruik van netwerkanalyse bij onderzoek naar elites. De afbakening van deze elites gaat steeds uit van posities die personen in bepaalde instellingen innemen. Deze personen verdwijnen bij nadere analyse soms uit het gezichtsveld. Dat is het geval bij onderzoeken die zich richten op een netwerk van instellingen. Bij deze analyse worden de personen gereduceerd tot 'lijnendragers', andere aspecten van hun gedrag als elite worden niet onderzocht. Zelfs hun gedrag als 'lijnendrager' komt bij deze analyse eigenlijk niet aan de orde, omdat de aandacht gericht is op de posities van instellingen in een netwerk van verbindingen die gelegd zijn door personen met posities in meer dan één instelling. Men zou de aldus gevonden centrale instellingen de 'elite' van het netwerk kunnen noemen, ware het niet dat een dergelijk gebruik van het begrip 'elite' misleidend kan zijn. Niettemin is de vraag naar de centraliteit van bedrijven en de stabiliteit van hun verbindingen zinnig. Hij heeft dan ook altijd veel aandacht getrokken van sociale wetenschappers (Fennema en Schijf, 1979).

De bijdrage van Schijf richt zich op de veranderingen in het netwerk tenge-

volge van veranderende sociaal-economische omstandigheden. De bijdrage van Van der Knoop e.a. laat zien hoe de stabiliteit van de verbindingen in het netwerk mede voortvloeit uit carrièrepatronen van de lijnendragers. De bijdrage van Duffhues en Felling stelt de personen centraal in plaats van de organisaties. Beekenkamp en Dronkers richten zich op de rekrutering van de topfunctionarissen. Toch blijven ook hier de persoonlijke aspecten van deze personen beperkt: hun levensstijl, rijkdom of onderlinge familierelaties komen niet aan de orde.

De netwerkanalyse is een grote hulp bij het analyseren van de *structuur* van relaties tussen actoren, maar het blijft een analysetechniek waarvan het nut afhangt van de verzamelde gegevens en de theorieën die geformuleerd zijn. Een ernstige beperking is dat weinig bekend is over wat belangrijke lijnendragers eigenlijk doen met hun potentiële macht. Voor nader onderzoek naar de 'machtselite' in Nederland zullen meer gegevens en andere probleemstellingen nodig zijn.

Verschillende typen onderzoeken zijn daarbij denkbaar, bijvoorbeeld brede biografische studies over een lange tijdsperiode, simulatiestudies zoals die van Rutges in deze bundel en diepgravende case-studies van het gedrag van een bepaalde politieke of economische elite (de RSV-enquête is wat dat betreft een geschenk uit de hemel).

Het gebrek aan biografische gegevens in Nederland is vaak gesignaleerd. Toch levert ijverig speurwerk verrassend veel op, zoals uit het onderzoek van Beekenkamp wel blijkt. Ook komen zo langzamerhand andere databestanden ter beschikking, hoewel het Parlementair Documentatiecentrum nog steeds uniek is. Nieuwe bronnen, zoals delen van het *Biografisch woordenboek*, zijn in voorbereiding. Maar een gestandaardiseerde verzameling van bijvoorbeeld topmanagers uit het Nederlands bedrijfsleven na 1945 is een bijna onmisbare bron voor nader onderzoek. Het verzamelen van zulke gegevens is een dermate groot karwei dat het niet waarschijnlijk is dat dit op korte termijn zal gebeuren. Het onderzoek zal de komende jaren daarom blijven draaien om losse verzamelingen gegevens die lang niet alle vragen naar de Nederlandse elite kunnen beantwoorden. En dus geen compleet beeld zullen leveren van de handel en wandel van Nederlandse elites.

Maar afgezien van de hoogst noodzakelijke verzameling van meer en gestandaardiseerd biografisch materiaal, zouden er nieuwe vragen naar de Nederlandse elite gesteld moeten worden. De belangrijkste ontwikkeling op het gebied van onderzoek naar elites lijkt ons daarom dat er vanuit zo veel verschillende disciplines aan gewerkt wordt. Het vaak pioniersachtige karakter van veel onderzoek maakt in de toekomst samenwerking tussen onderzoekers uit verschillende disciplines onontbeerlijk. Voorlopig verwach-

ten we zo'n samenwerking niet. Wel moet het mogelijk zijn alle onderzoekers van elkaars werk op de hoogte te houden. Met dit overzichtsartikel hebben we daartoe een bijdrage willen leveren.

Noten

1. Goudsblom citeert in zijn *Balans van de sociologie* (1974, 56) een uitspraak van Cicourel: 'Om macht te bestuderen heb je macht nodig'. Weliswaar hebben maar heel weinig sociologen macht, maar dit ontbreken van macht verklaart niet de afwezigheid van onderzoek naar machten in Nederland. Ook in andere landen hebben sociologen weinig macht, terwijl er door hen toch veel meer onderzoek naar machten is gedaan.
2. Maar zie voor Nederland: Van Hezewijk, 1981; een locale studie is: Molenaar e.a., 1982. De Booy en Van Steenis hebben hun onderzoek naar de Nederlandse elites enige jaren in tijdschriftvorm gepubliceerd, *Macht en Elite* (1977-1980). Voorbeeld voor de Verenigde Staten is: Lundberg, 1968; voor Frankrijk: Baumier, 1967 en De Negroni, 1974; voor België: De Preter, 1983.
3. Eén van de oorzaken daarvan is de invloed die de theorie van Berle en Means, volgens welke in het moderne grootbedrijf een scheiding is opgetreden tussen eigendom en beheer, waardoor het eigendom als machtsbasis zou zijn weggevallen, heeft gehad. Voor het onderzoek naar familiebanden in het bedrijfsleven was daarmee de maatschappelijke relevantie weggevallen: waarom zou men onderzoek doen naar relaties die economisch niet meer van betekenis waren?
4. Zie bijvoorbeeld Wassenbergs definitie van netwerk als een 'objectieve structuur' (Wassenberg, 1980, 22). Maar natuurlijk ook Poulantzas (1976, 614) en Marx ((1887) 1970, 152).
5. Het accountantskantoor Van Dien & Co. deed in 1981 een onderzoek naar de samenstelling van de Raden van Commissarissen van de 82 grootste industriële en handelsondernemingen van Nederland. Van de 562 commissarissen blijken 67 uit de eigen onderneming gerekruteerd te zijn. Uit het bank- en verzekeringswezen komen 58 commissarissen; 88 commissarissen vertegenwoordigen buitenlandse ondernemingen. In totaal komen 412 commissarissen uit het bedrijfsleven terwijl 150 geen ondernemer zijn (universitaire wereld: 39; openbaar bestuur: 37; politieke wereld: 33; vrije beroepen: 31; vakbonden: 10) (zie Van den Brink, 1982).

Theoretische herinterpretatie van dubbelfuncties tussen grote bedrijven: stabiliteit en carrière-opbouw in de periode 1960-1980

J. van der Knoop, F.N. Stokman en F.W. Wasseur

1. Inleiding

Dubbelfuncties tussen bedrijven ontstaan doordat één persoon lid is van de bestuurlijke toporganen van twee of meer bedrijven. Vanaf het begin van deze eeuw zijn zij onderwerp van politiek debat en studie geweest (Fennema en Schijf, 1979). Hoewel daarbij overwegend de vraag van de economische macht centraal stond, bestaat er geenszins één gemeenschappelijk perspectief van waaruit dubbelfuncties werden onderzocht en geïnterpreteerd. Een eerste belangrijk onderscheid tussen studies van economische macht heeft betrekking op de eenheid van analyse die zij kiezen: de onderneming of de persoon. Daarnaast kunnen studies van economische macht zich primair richten op de afzonderlijke actoren, dan wel op het systeem als geheel. Zo ontstaat een classificatie van studies van economische macht op basis van twee dimensies (eenheid van analyse en niveau van analyse) in vier dominante perspectieven (*zie figuur 1*).

De theoretische interpretatie van dubbelfuncties en de plaats van dubbelfuncties in studies van economische macht worden vooral bepaald door het perspectief van waaruit de studie wordt verricht. In organisatiestudies wor-

Figuur 1. Perspectieven van studies van economische macht (naar J. Scott, 1984)

		eenheid van analyse	
		onderneming	persoon
niveau van analyse	actor	organisatiestudies	sociale achtergrond-studies
	systeem	interorganisationale studies	klassehegemonie-studies

den dubbelfuncties meestal gezien als middel waarmee ondernemingen de onzekerheden in hun externe omgeving kunnen reduceren. Het aantal dubbelfuncties wordt dan vaak als een van de onafhankelijke variabelen gebruikt om de effectiviteit van ondernemingen te voorspellen (Pennings, 1980). In sociale achtergrondstudies daarentegen wordt het aantal functies van een persoon veelal geïnterpreteerd in termen van het sociale kapitaal van de persoon en wordt het aantal functies gerelateerd aan andere kenmerken van de persoon (Bourdieu en de Saint Martin, 1978; Vinke, 1961). Hoewel nooit in empirisch onderzoek goed uitgewerkt, worden binnen het perspectief van de klassehegemonie dubbelfuncties van personen geïnterpreteerd in termen van de centraliteit van personen binnen de klasse en als bindmiddel dat de dominante klasse structureert. In interorganisationale studies daarentegen worden dubbelfuncties minimaal geïnterpreteerd als communicatiekanalen tussen ondernemingen, waarbij zeker een deel van de dubbelfuncties gebruikt wordt om externe controle te effectueren. Dit laatste perspectief werd als uitgangspunt gekozen voor de studie *Graven naar macht* (Helmers et al, 1975). De auteurs van deze studie zetten zich daarbij af tegen de uitspraak van de toenmalige vakbondsleider Mertens dat 200 personen via een cumulatie van posities het economisch beleid van het land zouden beheersen. Zij achtten een dergelijke personalistische verklaring van dubbelfuncties misleidend en zetten daar een institutionele interpretatie tegenover, waarbij dubbelfuncties gezien worden als communicatiekanalen tussen de machtigste bestuurlijke organen van grote ondernemingen. Via deze communicatiekanalen bezitten deze ondernemingen een vorm van bestuurlijke toegang tot elkaar, die een wederzijdse informatie-ontsluiting en -inbreng kan inhouden inzake van ondernemingsbeleid. Effectieve mogelijkheden tot informatie-ontsluiting en -inbreng via goede toegangsmogelijkheden tot de hoogste besluitvormingsorganen verschaffen de mogelijkheid het beleid in die toporganen mede te bepalen. Het netwerk van dubbelfuncties werd daarom ook als een invloednetwerk tussen de bedrijven beschouwd.

Graven naar macht en een vervolgstudie onder de grootste 70 bedrijven in 1972 (Stokman, 1978) toonden het bestaan aan van een zeer gecentraliseerd netwerk van dubbelfuncties. Bovendien wezen alle analyses erop dat het netwerk zijn structuur vooral ontleende aan dubbelfuncties met financiële bedrijven en instellingen, met name banken en verzekeringsbedrijven. Op grond hiervan werd geconcludeerd dat dubbelfuncties primair moeten worden gezien als informatie- en controlekanalen voor de aggregatie en verschaffing van kredieten en kapitaal (Helmers et al., 1975, 385). Deze interpretatie werd verder bevestigd door de zeer sterke samenhang tussen financiële participaties en dubbelfuncties (Helmers et al., 1975, 266 cf), de grotere

stabiliteit van de lijnen tussen enerzijds productiebedrijven en anderzijds financiële instellingen bij personele wisselingen (Helmerts et al., 1975, 249 cf) en het uiteenvallen van het netwerk tussen productiebedrijven bij verwijdering van de personen met functies in de financiële instellingen (Helmerts et al., 1975, 220 cf).

Hoe verhelderend *figuur 1* ook moge zijn om de verschillende perspectieven van studies van economische macht te onderscheiden, zij heeft als nadeel dat daarin niet naar voren komt dat economische macht ontstaat door een proces waarin zowel organisaties als personen een actieve rol spelen. Of dubbelfuncties nu onderzocht worden vanuit het gezichtspunt van organisaties of personen, het is theoretisch en analytisch van het grootste belang zich te realiseren dat dubbelfuncties worden gegenereerd door de verdeling van posities over personen. Vanuit het interorganisationele perspectief wordt de actieve rol van de organisatie en haar rol in de selectie van personen op het hoogste bestuurlijke niveau benadrukt. Dit kan geplaatst worden in de context van de twee functies die grote ondernemingen op dat niveau moeten organiseren: de superviserende functie, gerelateerd aan de vertegenwoordiging van aandeelhouders en andere financiële belangengroepen, en de uitvoerende functie, gerelateerd aan het bestuur van het bedrijf en de representatie naar derden. De organisaties in de omgeving van het bedrijf spelen een belangrijke rol in de verdeling van een deel van de posities hetzij als 'constraints' (als het bedrijf afhankelijk is van die organisaties), hetzij als punten van controle (Fennema, 1982). Vanuit de persoon gezien, bepalen ambities en carrièreplanning of de aangeboden bestuurlijke functies geaccepteerd of geweigerd zullen worden. Bij die overwegingen kunnen echter organisationele vereisten en beperkingen een belangrijke rol spelen, net zoals persoonlijke motieven het besluitvormingsproces binnen organisaties zullen beïnvloeden, eenvoudig omdat besluitvorming binnen organisaties geschiedt door groepen personen. Theoretisch moeten de personele en organisationele perspectieven daarom gezien worden als twee kanten van een munt. Zoals het nutteloos is om te discussiëren over welke kant van een munt belangrijker is en de waarde van de munt bepaalt, zo is het ook nutteloos het belang van het ene perspectief boven het andere te stellen. Deze twee kanten van de munt komen duidelijk naar voren in het onderzoek naar dubbelfuncties tussen de 250 grootste bedrijven (1976) in Nederland, dat in het kader van een internationaal vergelijkend onderzoek is verricht. Daaruit blijkt dat 65% van alle 1 173 dubbelfuncties tussen de 250 bedrijven gedragen wordt door slechts 68 personen met vier of meer functies. Het maakt duidelijk dat het netwerk van dubbelfuncties niet geanalyseerd kan worden zonder de be-

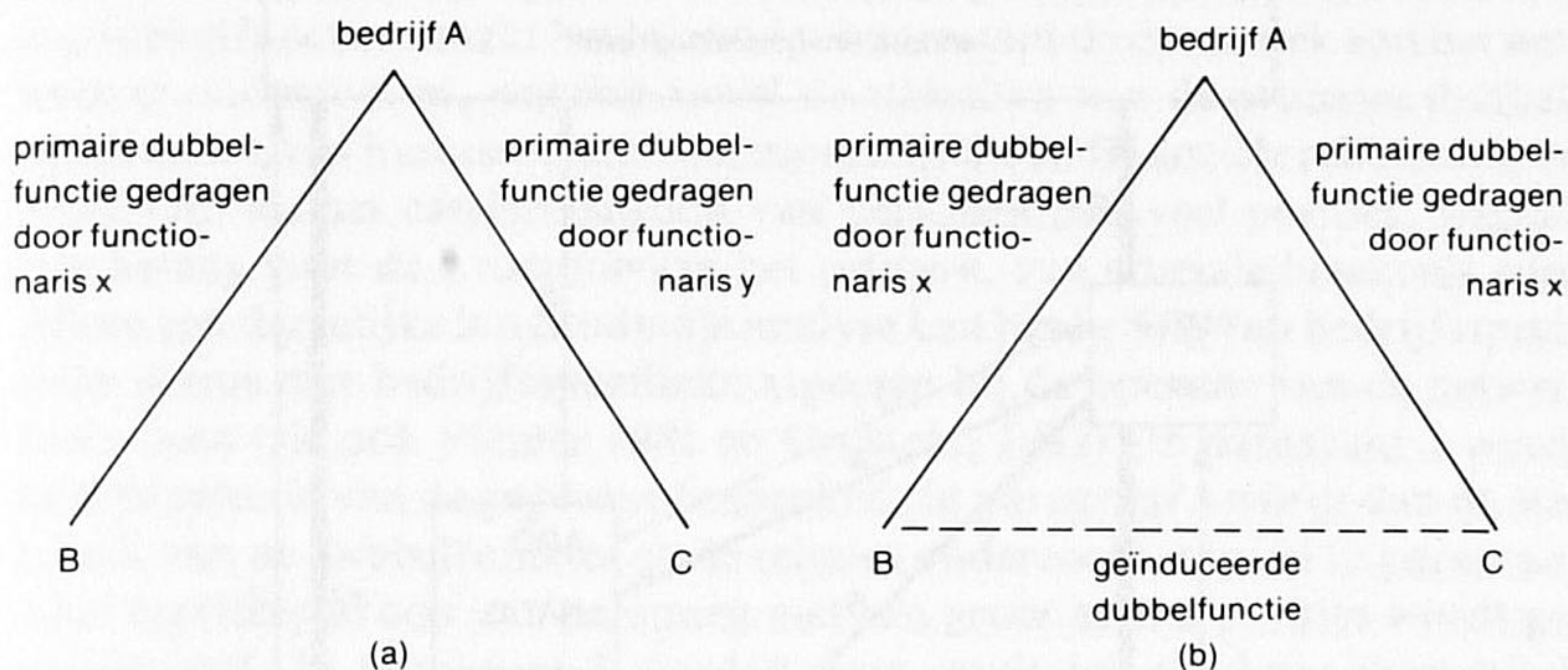
langrijkste affiliaties van de personen die het netwerk dragen, in ogenschouw te nemen (Stokman en Wasseur, 1985). Dit is des te meer van belang, wanneer men zich realiseert dat juist door cumulatie van functies bij een beperkt aantal personen dubbelfuncties tussen ondernemingen een verschillend gewicht krijgen. De veronderstelling dat alle dubbelfuncties communicatiekanalen tussen de hoogste besluitvormende organen van bedrijven zijn, is namelijk voor sommige dubbelfuncties te zwak en voor andere te sterk. Het is algemeen bekend dat in sommige situaties dubbelfuncties een eenzijdig karakter hebben, vooral wanneer zij samengaan met financiële participaties. Zulke dubbelfuncties indiceren dat financiële controle daadwerkelijk wordt geëffectueerd.

In andere situaties echter resulteren dubbelfuncties tussen bedrijven uitsluitend vanuit het feit dat twee bedrijven een gemeenschappelijke derde oriëntatie hebben. Wanneer bijvoorbeeld een directeur van bank A benoemd wordt als commissaris in twee bedrijven B en C omdat beide bedrijven een bankrelatie met die bank hebben, ontstaat een dubbelfunctie tussen B en C, waarvan het twijfelachtig is of die voor directe uitwisseling van informatie tussen die twee bedrijven gebruikt wordt.

De twee dubbelfuncties van A met B en C kunnen als *primaire dubbelfuncties* worden beschouwd, omdat zij beogen langdurige economische of financiële relaties tussen de bedrijven te overdekken, zoals financiële deelnemingen of strategische toe- en afleveringsrelaties. De dubbelfunctie tussen B en C daarentegen heeft geen bedrijfsspecifiek karakter, omdat zij is ontstaan vanuit een gemeenschappelijke oriëntatie elders (in dit voorbeeld bank A). Zij wordt daarom een *geïnduceerde dubbelfunctie* genoemd. In *figuur 2* is dit nog eens aangegeven. De bedrijven zijn daarin als punten weergegeven en de dubbelfuncties als lijnen tussen de bedrijven. Twee primaire dubbelfuncties induceren een dubbelfunctie uitsluitend wanneer deze door dezelfde topfunctionaris uit bedrijf A worden gedragen. In *figuur 2a* gebeurt dit niet, in *figuur 2b* wel. Naarmate de primaire dubbelfuncties worden gedragen door een beperkter aantal personen bij A, ontstaan meer geïnduceerde dubbelfuncties.

Geïnduceerde dubbelfuncties kunnen ook ontstaan doordat verschillende bedrijven een gemeenschappelijke oriëntatie buiten de geselecteerde bedrijven hebben, bijv. bij de overheid. In deze tweede situatie moeten *alle* dubbelfuncties tussen de bedrijven als geïnduceerd worden beschouwd, aangezien zij niet speciaal gecreëerd zijn om informatiekkanalen tussen de bedrijven te vestigen. Het aantal van deze geïnduceerde dubbelfuncties neemt wederom snel toe naarmate slechts een gering aantal mensen gekwalificeerd is om deze relaties te leggen. In beide bovengenoemde situaties neemt het relatieve aan-

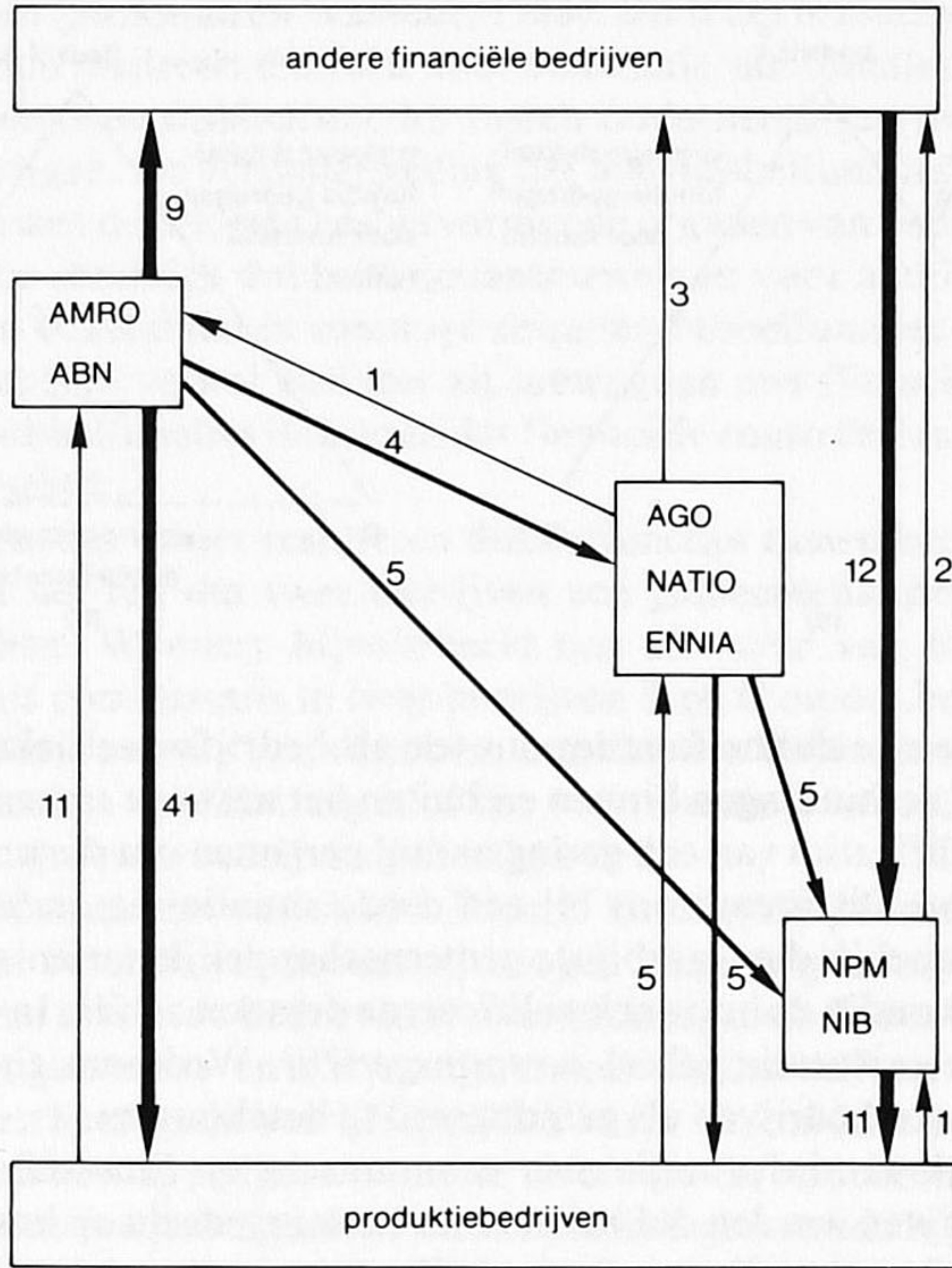
Figuur 2. Inductie van dubbelfuncties vanuit primaire dubbelfuncties



tal geïnduceerde dubbelfuncties dus toe als bedrijfsspecifieke en andere institutionele verbindingen binnen en buiten het netwerk samengaan met specifieke kwalificaties van een gering aantal personen om die primaire relaties te verzorgen. Dit brengt ons bij een derde situatie die onderscheiden kan worden, namelijk die waarbij de gemeenschappelijke oriëntatie van de bedrijven eenvoudig de hoog gekwalificeerde persoon zelf is. In deze situatie is de primaire oriëntatie geheel *persoonsgericht*. Wederom zijn alle dubbelfuncties tussen bedrijven als geïnduceerd te beschouwen.

Bij gebrek aan informatie over economische en financiële verbindingen tussen bedrijven worden dubbelfuncties vaak ingedeeld op basis van de combinatie van functies, die aan de dubbelfunctie ten grondslag ligt. Hoe externer die combinatie van functies is, des te zwakker wordt de dubbelfunctie geacht te zijn. Voor meer evidentie hiervoor zie Stokman en Wasseur (1985). Wij sluiten ons hierbij aan en zullen dubbelfuncties waarvan een der functies een directeursfunctie is, *primaire* dubbelfuncties noemen. In het netwerk tussen de 250 bedrijven in 1976 is slechts 24% van de dubbelfuncties primair: 10% wordt gelegd door directeuren van financiële bedrijven en 14% door directeuren van productiebedrijven. Deze directeuren induceren daarnaast 22% van alle dubbelfuncties. De dubbelfuncties van de directeuren van financiële bedrijven vertoonden een zeer duidelijke structuur, die in *figuur 3* is gegeven. In deze figuur zijn 98 van de 125 primaire financiële dubbelfuncties opgenomen, waaruit het belang van de 7 financiële instellingen voor het netwerk als geheel kan worden afgeleid. Daarnaast bevat de figuur 17 primaire dubbelfuncties van directeuren van productiebedrijven; dit is eenderde van het totaal aantal primaire dubbelfuncties van de directeuren

Figuur 3. Primaire dubbelfuncties van centrale financiële bedrijven. Bron: Stokman et al., 1985



van produktiebedrijven; de overige zijn sterk over het gehele netwerk verspreid.

Niet minder dan 627 ofwel 53% van de 1 173 dubbelfuncties werd gelegd door personen die nergens directeur zijn. Van deze 627 dubbelfuncties werden er 380 gedragen door slechts 34 personen met vier of meer functies. Een biografisch onderzoek van deze 34 personen wees uit dat 18 personen (verantwoordelijk voor 236 dubbelfuncties) oud-directeur van een groot produktiebedrijf waren geweest, terwijl daarnaast nog eens 3 personen (verantwoordelijk voor 22 dubbelfuncties) vroeger directeur van een grote bank waren geweest (Stokman et al., 1985).

Voor de structuur van het netwerk waren deze dubbelfuncties vooral interessant omdat zij zeer sterk in het centrum van het netwerk waren geconcentreerd, zodat zij vooral verantwoordelijk waren voor de grote dichtheid binnen het centrum.

Bovengenoemde gegevens over de opbouw van het netwerk in 1976 en de daaraan ten grondslag liggende onderscheidingen tussen verschillende soorten dubbelfuncties maakt het bijzonder interessant de dynamiek van het netwerk te onderzoeken, waarbij zowel de stabiliteit van de primaire dubbelfuncties, wegens hun associatie met economische en financiële relaties tussen bedrijven, als het carrièrepatroon van personen met veel posities, wegens hun belang voor de structuur van het netwerk, van cruciale betekenis zijn. Alleen een dergelijke longitudinale analyse kan het belang van bedrijfsspecifieke versus niet-bedrijfsspecifieke aspecten bij de opbouw van de netwerken wegen (zie ook Palmer 1981 en Ornstein, 1982). In paragraaf 2 wordt kort de selectie van de gegevens besproken. In paragraaf 3 wordt dan de stabiliteit van de dubbelfuncties en de relaties onderzocht, terwijl in paragraaf 4 het carrièrepatroon van personen met een groot aantal posities wordt gepresenteerd. In paragraaf 5 worden deze resultaten tenslotte theoretisch geïnterpreteerd.

2. De gegevens

Uitgangspunt vormden de 250 bedrijven in 1976. Deze bestaan uit 200 productiebedrijven (naar omzet geselecteerd) en 50 financiële bedrijven (naar balanstotaal geselecteerd). Aangezien de gegevensverzameling en analyse in het kader van een onderzoeksstage en scriptie moest worden verricht (Van der Knoop, 1984) en het aantal dubbelfuncties sterk met de omvang van het bedrijf correleert, werden in eerste instantie de grootste 130 productiebedrijven als uitgangspunt genomen. Hieruit werden alle dochters van buitenlandse bedrijven, bedrijven van lagere overheden en coöperaties verwijderd wegens hun geïsoleerde posities en afwijkende bestuursstructuur. Van de resterende 77 productiebedrijven konden er uiteindelijk 55 in het onderzoek worden opgenomen, omdat daarvan ook in andere jaren voldoende gegevens voorhanden waren. Van deze 55 bedrijven werden directeuren en commissarissen geselecteerd in de jaren 1960, 1964, 1969, 1972, 1976 en 1980. Ook belangrijke fusiepartners werden opgenomen, zodat uiteindelijk in de bovengenoemde jaren resp. 65, 63, 54, 54, 55 en 52 productiebedrijven werden geselecteerd. Het steekjaar 1969 is opgenomen in plaats van 1968 wegens de aansluiting bij de gegevens van *Graven naar macht*.

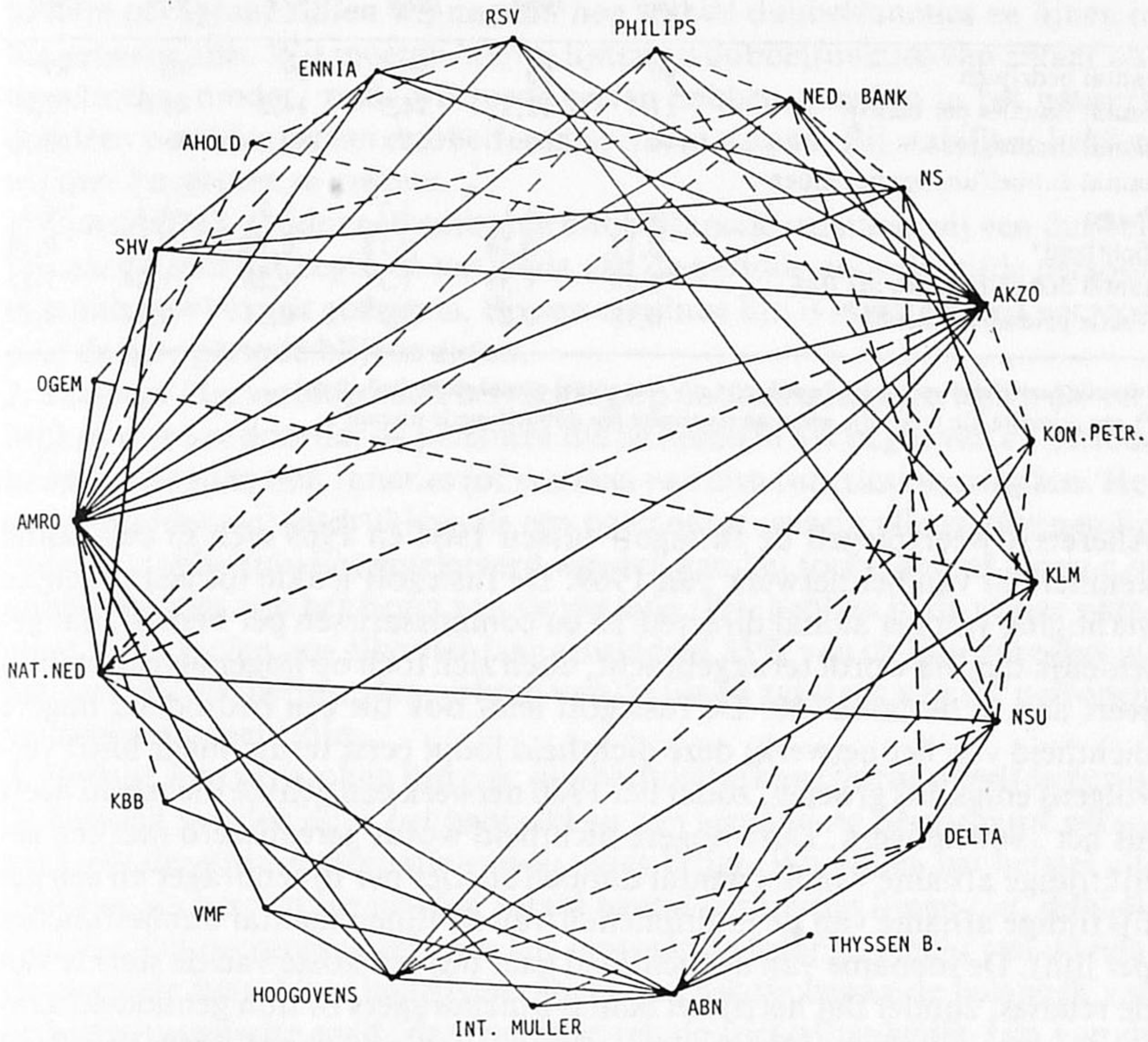
Voor de financiële bedrijven werd een soortgelijke selectie gevolgd. In eerste instantie werden de 19 grootste uit de 50 financiële bedrijven in 1976 geselecteerd. Hieruit werden vervolgens nog wegens hun afwijkende positie in de financiële wereld verwijderd: De Nederlandse Spaarbankbond, De

Rijks Post Spaarbank, het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds en de Nederlandse Waterschapsbank. We hielden zo voor 1976 een groep van 15 financiële instellingen over. In verband met de fusies leverde dit resp. aantallen van 24, 23, 16, 15, 15 en 15 bedrijven op in de achtereenvolgende steekjaren. De totale populatie over de jaren werd daarmee: 89, 86, 70, 69, 70, 67. In een beperkt aantal gevallen ontbraken gegevens omdat van sommige bedrijven niet van alle jaren de nodige gegevens verkregen konden worden. De problemen lagen voornamelijk in de jaren '60. In hoofdzaak misten we enkele belangrijke fusiepartners; in een enkel geval ontstond het bedrijf pas in de loop van de analyseperiode (Gasunie, KAVG).

Voor de analyse *per jaar* leverde dit geen problemen op. Voor de dynamische analyse, waarbij 2 opeenvolgende netwerken met elkaar vergeleken werden, werd de omvang van ontbrekende gegevens meestal iets groter. Het percentage 'missing' varieerde dus met de soort analyse. Om een indruk te geven van de omvang: van 6 van de 70 bedrijven in 1976 waren niet voor alle jaren gegevens voorhanden (voor meer details zie Van der Knoop, 1984).

Om een eerste indruk te geven van de aard van de gegevens hebben wij voor de grootste bedrijven nagegaan tussen welke bedrijven in alle zes steekjaren een of meer dubbelfuncties bestonden. De resultaten van dit onderzoek staan in *figuur 4* voor de zes banken, vier verzekeringsmaatschappijen en 19 produktiemaatschappijen die in 1976 het grootste waren. Zulke permanente lijnen kunnen bestaan uit één dubbelfunctie, maar ook uit verschillende dubbelfuncties. Het aantal dubbelfuncties dat op een gegeven moment tussen twee bedrijven bestaat, noemen wij de multipliciteit van de lijn. Permanente lijnen zullen door de jaren heen een wisselende multipliciteit hebben en door verschillende personen worden gelegd. Bovendien is een aantal bedrijven door fusie ontstaan. In *figuur 4* hebben wij de fusiepartners voor de steekjaren waarin de fusie nog niet had plaats gevonden, geaggregeerd tot één bedrijf. Wij zullen dat niet steeds doen. Tussen de 29 grootste bedrijven blijken nu 44 permanente lijnen te bestaan. Dit betekent dat 11% van al deze paren bedrijven over de hele periode 1960-1980 via een of meer dubbelfuncties met elkaar verbonden is. Men spreekt in dat geval van een dichtheid van het netwerk van 0,11. Wanneer wij iets minder streng zijn en ook lijnen die in vijf van de zes steekjaren bestaan als semi-permanent meetellen, dan komen er nog 24 lijnen in *figuur 4* bij (de gestippelde lijnen). De dichtheid wordt dan 0,17. De gemiddelde dichtheid tussen deze 29 bedrijven over alle steekjaren op basis van zowel permanente als niet-permanente lijnen is 0,33. Een derde van de lijnen tussen deze bedrijven is dus permanent en de helft tenminste semi-permanent.

Figuur 4. Permanente (—) en semi-permanente (-----) lijnen tussen de 29 grootste bedrijven gedurende het tijdvak 1960-1980*



* De bedrijven UNILEVER, HBG, RABO, NCB, NMB, AMEV, DSM en GASUNIE bezaten in deze groep geen (semi-)permanente lijnen, met uitzondering van een permanente verbinding tussen DSM en GASUNIE.

Alvorens nader in te gaan op de stabiliteit is het interessant de netwerken over de periode 1960-1980 met elkaar te vergelijken. Wegens ruimtegebrek kunnen wij dit slechts zeer summier in het kader van dit artikel doen. De vergelijking tussen de steekjaren is om verschillende redenen interessant. Allereerst omvat de periode van onderzoek zowel een periode van hoogconjunctuur als een periode van economische teruggang. Daarnaast kan het netwerk na een periode van een zeer groot aantal fusies (1969) vergeleken worden met de netwerken waaraan weinig of geen fusies vooraf gingen. Tenslotte kan nog de invoering van de nieuwe structuurwet in 1973 genoemd worden. Probleem hierbij is dat de scheiding voor en na de nieuwe structuurwet vrijwel samenvalt met die tussen de periode van hoog- en laagconjunctuur.

Tabel 1. Enige kerngegevens over de steekjaren

	1960	1964	1969	1972	1976	1980
aantal bedrijven	89	86	70	69	70	67
aantal functies per bedrijf	11,7	12,7	14,9	14,2	14,0	13,8
aantal lijndragers	146	160	161	159	151	157
aantal dubbelfuncties per lijnendrager	4,5	4,1	3,7	3,1	3,3	3,1
dichtheid*	0,13	0,14	0,18	0,16	0,17	0,18
aantal dubbelfuncties per lijn	1,31	1,33	1,34	1,28	1,24	1,22
fractie primaire lijnen**	0,18	0,27	0,27	0,31	0,24	0,27

* fractie onderling verbonden bedrijven t.o.v. het totaal aantal paren bedrijven.

** een primaire lijn is een lijn waarvan tenminste één dubbelfunctie primair is.

Allereerst weerspiegelt de fusiegolf tussen 1964 en 1969 zich in een aantal kenmerken van het netwerk van 1969. De fusiegolf leidde tot een tijdelijke verhoging van het aantal directeuren en commissarissen per bedrijf, dat geleidelijk daarna wordt teruggebracht, doch zich toch op hoger niveau stabiliseert dan in de jaren '60. De fusiegolf leidt ook tot een beduidend hogere dichtheid van het netwerk; deze dichtheid loopt eerst terug, maar blijft vervolgens enigszins groeien, zodat het 1980 netwerk een gelijke dichtheid heeft als het 1969 netwerk. Deze hogere dichtheid wordt gerealiseerd met een gelijktijdige afname van het aantal dubbelfuncties per lijnendrager en een gelijktijdige afname van de multipliciteit van de lijnen (aantal dubbelfuncties per lijn). De toename van de dichtheid gaat dus ten koste van de sterkte van de relaties, zonder dat hetzij het aantal lijndragers of hun gemiddeld aantal functies toeneemt. De fractie primaire lijnen is vanaf 1964 opvallend constant met een fluctuatie naar boven in 1972 en een naar beneden in 1976. Alleen het netwerk in 1960 wijkt hiervan opvallend af, zoals het dat ook bij enkele andere kerncijfers doet. Het netwerk in 1960 heeft een opvallend lage dichtheid, een laag percentage primaire lijnen, een laag aantal functies per bedrijf, een laag aantal lijndragers, maar een grote cumulatie van functies per lijnendrager.

Over de gehele periode van 20 jaar heen bedroeg het aantal verschillende lijndragers slechts 405. Om de vier jaar was gemiddeld 33% van de lijndragers verdwenen. In paragraaf 4 zullen wij onze aandacht met name richten op de lijndragers die *ooit* tijdens de periode 1960-1980 vier of meer functies tegelijkertijd bezaten. 105 lijndragers (ofwel 26% van de 405) voldoen aan deze eis.

3. Stabiliteit van relaties en dubbelfuncties in het netwerk

In deze paragraaf zullen wij nagaan hoe stabiel dubbelfuncties en lijnen in het netwerk zijn. Wij moeten hierbij lijnen en dubbelfuncties van elkaar onderscheiden omdat, zoals wij reeds gezien hebben, een lijn in het netwerk door een combinatie van dubbelfuncties kan ontstaan. Bij stabiliteit hebben wij met 3 aspecten te maken:

1. *Continuïteit*. Onder een continue dubbelfunctie verstaan wij een dubbelfunctie die aan het begin en het einde van de periode door dezelfde persoon (lijnendrager) wordt gedragen. Bij een continue lijn is minstens één persoon over de hele periode blijven zitten.

2. *Verloop*. Het verloop heeft betrekking op dubbelfuncties en lijnen die verbroken worden doordat de personen die de lijnen in het begin van de periode bewerkstelligden hun functies (of een deel van hun functies) neerlegden. Het verloop zullen wij uitdrukken als een percentage waarin alle verdwenen lijnen c.q. dubbelfuncties gerelateerd worden aan het totaal aantal lijnen c.q. dubbelfuncties aan het begin van de periode. Wij hebben in de vorige paragraaf reeds gezien hoe elke vier jaar gemiddeld 33% van de lijnendragers uit het netwerk verdwijnt. Het verloop van de lijnen zal sterk aan dit personele verloop gekoppeld zijn.

3. *Herstel*. Een verbroken lijn c.q. dubbelfunctie kan tijdens dezelfde periode hersteld worden door het aantrekken van een andere persoon (of personen), die dezelfde combinatie van functies krijgt. Wij zullen het herstel uitdrukken als percentage van het totaal aantal verbroken lijnen c.q. dubbelfuncties. Dit percentage zegt ons iets omtrent de belangrijkheid van de relaties voor de betrokken bedrijven. Dient een relatie bepaalde belangen van bedrijfsstrategische aard, dan zal deze relatie niet afhankelijk zijn van de carrière van de persoon die de relatie onderhoudt. Legt deze persoon zijn functie(s) neer dan zal hij opgevolgd worden door een ander die de belangenbehartiging van de bedrijven continueert. Een dergelijk herstel mag geacht worden op korte termijn plaats te vinden.

Zowel het verloop als het herstelpercentage zijn gebaseerd op de tussentijdse periode van 4 jaar, met uitzondering van de periodes '64-'69 en '69-'72, resp. 5 en 3 jaar. De lengte van de tussentijdse periode is eigenlijk willekeurig. Je zou beide percentages ook voor elk jaar kunnen berekenen. Het verloop zou dan ongetwijfeld dalen, maar wellicht ook het herstelpercentage omdat verbroken lijnen sneller hersteld moeten worden.

Voor de berekening van continuïteit, verloop en herstel leveren fusies in de betreffende periode een probleem op dat op twee manieren kan worden op-

gelost. De eerste mogelijkheid is de betreffende bedrijven voor die periode buiten beschouwing te laten. Voor deze mogelijkheid is voor alle periodes gekozen, behalve voor de periode 1964-1969, aangezien voor die periode dan slechts 36% van de dubbelfuncties in de analyse betrokken zou worden. In de andere perioden is de uitval slechts gering ('60-'64: 14% van de dubbelfuncties en 16% van de lijnen; '69-'72: resp. 8% en 10%; '72-'76: 0% voor beide en '76-'80: minder dan 1% voor de dubbelfuncties en 2% voor de lijnen). Voor de periode 1964-1969 is ervoor gekozen de fusiepartners aan het begin van de periodes reeds te aggregeren en als één bedrijf te beschouwen. Voor sommige analyses is deze aggregatie echter achterwege gelaten. Dit zal met name gebeuren in die analyses waarin lijnen kwalitatief onderscheiden worden, bijvoorbeeld of zij al dan niet gedragen worden door primaire dubbelfuncties. In deze gevallen zou door de samenvoeging van lijnen de zaak te zeer vertekend kunnen worden. Bij de analyses zullen we steeds vermelden of er geaggregeerd is of niet.

Een eerste globale indruk van continuïteit, verloop en herstel wordt in *tabel 2* gegeven. Hierbij is voor de periode 1964-1969 geaggregeerd. We zien in elke periode een fors verloop, dat des te meer indruk maakt als je ziet welk deel daarvan hersteld wordt. De lijnen hebben over de gehele periode 1960-1980 een lager verloop dan de dubbelfuncties. Dit vloeit direct voort uit het feit dat een lijn uit meerdere dubbelfuncties kan bestaan. Er kunnen dus dubbelfuncties verdwijnen zonder er daardoor lijnen verdwijnen. Dat de percentages niet méér verschillen, komt door het relatief grote aantal enkelvoudige lijnen. We zouden het verloop tussen '64 en '69 eventueel ter wille van de vergelijking met andere periodes met $4/5$ kunnen vermenigvuldigen; evenzo het percentage van de periode '69-'72 met $4/3$. We hebben dit niet gedaan. Het zou een te grove schatting zijn. Globaal kunnen we rekening houdend met de lengte van de periode waarover het verloop berekend is wel zeggen dat in de periode '64-'69 het verloop aanzienlijk lager was dan in de periode '69-'72. In de laatstgenoemde periode was het verloop het sterkst. De continuïteit neemt na 1972 aanzienlijk toe ten opzichte van de jaren '60.

Merkwaardigerwijze daalt zowel het verloop als het herstelpercentage over de gehele onderzoeksperiode. Dit zijn twee tegengestelde tendenzen: door het geringere verloop wordt de stabiliteit vergroot, terwijl het geringere herstelpercentage de stabiliteit juist verlaagt.

Doordat het verloop sterker daalt dan het herstelpercentage, neemt de stabiliteit van de lijnen en dubbelfuncties in het netwerk in de jaren '70 toe.

In eerste instantie zal men geneigd zijn het percentage herstelde lijnen als indicatie van het percentage bedrijfsspecifieke relaties te beschouwen. Dit

Tabel 2. Continuïteit, verloop en herstel van dubbelfuncties en lijnen

periode	dubbelfuncties			lijnen		
	continuïteit	verloop	herstel	continuïteit	verloop	herstel
60-64	48%	52%	25%	56%	44%	27%
64-69	49%	51%	21%	61%	39%	22%
69-72	55%	45%	18%	61%	39%	18%
72-76	62%	38%	20%	69%	31%	17%
76-80	65%	35%	17%	69%	31%	14%

mag men echter niet zonder meer doen. Ten eerste kunnen een aantal niet bedrijfsspecifieke lijnen toevallig bij de herstelde lijnen behoren, bijv. doordat zich een nieuwe gekwalificeerde persoon aanbiedt vanuit dezelfde combinatie van functies. Het percentage bedrijfsspecifieke relaties zou daarom best lager kunnen zijn dan het percentage herstelde lijnen. Omgekeerd echter is het ook mogelijk dat het percentage herstelde lijnen het percentage bedrijfsspecifieke relaties onderschat. Allereerst omdat ook bedrijfsspecifieke relaties in de tijd verschuiven, met name in een periode van laagconjunctuur waardoor het lage percentage herstel niet alleen een sterk persoonsgebonden netwerk, maar ook veranderingen in bedrijfsspecifieke relaties indiceert. Bovendien kunnen relatief veel bedrijfsspecifieke relaties schuil gaan in de continue lijnen. Met name sterke economische of financiële relaties, die via meervoudige dubbelfuncties worden onderhouden, behoeven nooit tot de verbroken lijnen te behoren, omdat telkens slechts een deel van de personele bezetting wordt vervangen. Desondanks kan het lage herstelpercentage slechts tot de conclusie leiden dat een groot deel van het netwerk niet bedoeld is om permanente economische en financiële relaties tussen bedrijven te overdekken.

Rest ons de vraag of op grond van de theoretische uiteenzettingen in paragraaf 1 bepaalde delen van het netwerk stabiel zijn dan andere.

Allereerst zullen wij ingaan op de stabiliteit van meervoudige lijnen. In de literatuur neemt men zeer algemeen aan dat de meervoudige lijnen een indicatie zijn van het belang dat de betrokken bedrijven hebben om de relaties te intensiveren. We zullen in dat geval ook een hoger herstelpercentage te zien moeten krijgen. Zoals hierboven reeds is gesteld, is daarnaast een lager verloop te verwachten. Immers de kans dat van een dubbele personele relatie beide personen in een bepaalde periode hun functie(s) op zouden geven, is allicht kleiner dan de kans dat een enkelvoudige lijn in die periode verdwijnt.

In tabel 3 zijn verloop en herstelpercentage uitgesplitst voor lijnen, die aan

Tabel 3. Verloop en herstelpercentage van lijnen onderscheiden naar multiplicititeit (1960-1980)

<i>multipliciteit</i>	<i>verloop</i>	<i>herstel</i>
1	42% (100% = 1349)	18%
2	18% (100% = 307)	25%
≥ 3	11% (100% = 104)	45%

het begin van een periode enkelvoudig waren dan wel bestonden uit twee resp. drie of meer dubbelfuncties. Wegens de kleine aantallen worden alleen cijfers over de gehele onderzoeksperiode 1960-1980 gegeven. Bovendien zijn voor deze analyse de fusiepartners in de periode 1964-1969 niet geaggregeerd.

Zoals te verwachten was, is het verloop kleiner naarmate de multiplicititeit stijgt. Iets wat meer zegt, is dat het herstelpercentage stijgt naarmate de relaties 'dikker' waren. Dit wijst er inderdaad op dat de oorzaak voor het ontstaan van meervoudige lijnen in relatief meer gevallen gezocht moeten worden in bedrijfsspecifieke relaties tussen de bedrijven.

Zoals in paragraaf 1 is uiteengezet, verwachtten wij dat ook primaire dubbelfuncties hersteld worden, omdat vooral deze gebruikt zouden worden om bedrijfsspecifieke relaties te effectueren. Wanneer wij de herstelkans van lijnen met primaire dubbelfuncties vergelijken met die van de andere lijnen (zonder daarbij de periode 1964-1969 te aggregeren) dan blijkt deze verwachting uit te komen: 27% van de verbroken lijnen met primaire dubbelfuncties wordt hersteld tegenover slechts 18% van de overige lijnen. Dit geldt nog sterker voor de lijnen met primaire dubbelfuncties tussen de financiële instellingen en productiebedrijven. Van deze lijnen wordt niet minder dan 36% hersteld. Dit staat in scherp contrast met de overige lijnen tussen financiële instellingen en productiebedrijven, waarvan slechts 20% wordt hersteld. Deze gegevens lijken de institutionele interpretatie van primaire dubbelfuncties te bevestigen, met name de associatie van deze dubbelfuncties met bewaking van financieringsstromen.

Lijnen met primaire dubbelfuncties hebben niet alleen een hogere herstelkans, maar ook een geringer verloop, namelijk slechts 21% tegenover 41% voor de overige lijnen. Primaire lijnen tussen financiële instellingen en productiebedrijven hebben zelfs een nog kleiner verloop, namelijk slechts 14%, terwijl het verloop van de andere lijnen tussen financiële instellingen en productiebedrijven ongeveer gelijk is aan dat van de andere overige lijnen (40%). Dit verschil in verloop zou echter het logische gevolg kunnen zijn van het typische carrièrepatroon van de functionarissen. Indien primaire dub-

belfuncties voor het grootste deel omgezet worden in niet-primaire, alvorens mogelijksterwjs later te verdwijnen, is een geringer verloop van primaire lijnen daarvan het gevolg. We beschouwen immers een primaire dubbelfunctie *niet* als onderbroken indien de directiefunctie overgaat in een commissarisfunctie bij het betreffende bedrijf. Men kan zich afvragen of ook de dubbelfuncties van deze oud-directeuren voor institutionele verbindingen gebruikt worden. Het herstelpercentage van deze 'omgezette' dubbelfuncties wijst wel in die richting: 30% daarvan wordt hersteld, hetgeen ongeveer gelijk is aan, ja zelfs iets groter is dan dat van de verbroken relaties met primaire dubbelfuncties. De commissaris-commissaris relaties die vroeger vanuit de direktieursfunctie werden geïnduceerd worden daarentegen slechts in 7% van de gevallen hersteld, waaruit duidelijk blijkt dat de vroegere primaire dubbelfunctie aanzienlijk meer gewicht heeft dan de daaruit geïnduceerde dubbelfunctie. Wij zullen daarom nu eerst in de volgende paragraaf het carrièrepatroon van functionarissen analyseren voorzover zij ooit vier of meer functies tegelijkertijd hebben gehad.

4. Het carrièrepatroon van personen met veel functies

In paragraaf 2 meldden wij dat slechts 405 verschillende personen verantwoordelijk zijn voor *alle* dubbelfuncties in de periode 1960-1980. Onder deze groep is er een betrekkelijk kleine groep met zeer veel functies, die daarmee verantwoordelijk is voor een groot aantal dubbelfuncties (immers het aantal dubbelfuncties is een kwadratische functie van het aantal functies van een persoon). Wij zullen nu trachten het carrièrepatroon van deze 'zware' groep uit te stippelen. Hiertoe bekijken wij de personen die ooit in de periode 1960-1980 vier of meer functies tegelijkertijd hebben bekleed. Het gaat hier om 105 personen, ofwel 26% van alle lijnendragers. *Tabel 4* laat zien hoeveel procent van de dubbelfuncties deze personen in elk steekjaar dragen. In de jaren '60 is dit ongeveer 80%, daarna neemt dat geleidelijk af tot 62%. Deze afname heeft een tweeledige oorzaak. Allereerst verkrijgen de meeste lijnendragers hun functies geleidelijk, terwijl de afbouw veelal in een korte periode plaats heeft door pensionering of sterfte. Dit betekent dat velen van hen die pas in de jaren '70 4 functies (of meer) verkregen, reeds in de jaren '60 meetelden, ook indien ze maar 1, 2 of 3 dubbelfuncties creëerden. Zouden we gegevens hebben van de jaren na 1980, dan zouden we in de jaren '70 de groep kunnen aanvullen met personen die pas na 1980 4 of meer functies verkrijgen. Een tweede oorzaak is gelegen in de vermindering van het totale aantal functies in de jaren '70 ten gevolge van de fusies tussen 1964 en 1969. Het

Tabel 4. Percentage dubbelfuncties dat door personen wordt gelegd die ooit vier of meer functies gelijktijdig hebben bekleed (absolute aantallen tussen haakjes)

	1960	1964	1969	1972	1976	1980
primair	73% (72)	72% (113)	70% (92)	59% (72)	56% (60)	46% (50)
overig	83% (459)	82% (414)	82% (380)	79% (285)	70% (277)	66% (246)
totaal	82% (521)	80% (527)	79% (472)	74% (357)	67% (337)	62% (296)

aantal bedrijven neemt, zoals wij gezien hebben, drastisch tussen 1964 en 1969 af, maar in 1969 zijn de directies en raden van commissarissen nog niet teruggebracht tot de normale omvang, zodat ook in 1969 nog een relatief groot aantal functies aanwezig was ten opzichte van 1972 en de daaropvolgende steekjaren. Hierdoor is de mogelijkheid om vier of meer functies binnen de geselecteerde bedrijven te hebben in de jaren '70 kleiner dan in de jaren '60. Wanneer wij voor elk steekjaar het percentage dubbelfuncties van de personen die in dat jaar vier of meer functies bekleedden, berekenen dan schommelt dat voor de jaren 1960, 1964 en 1969 inderdaad rond de 70% en voor de steekjaren vanaf 1972 rond de 60%. Beide oorzaken tezamen veroorzaken dat in de latere steekjaren steeds minder van deze personen dubbelfuncties in het netwerk leggen, namelijk voor de respectievelijke steekjaren: 64, 62, 59, 57, 49 en 38 personen.

De carrière van alle 105 personen in de periode 1960-1980 is in *figuur 5* afgebeeld. Personen zijn alleen in die jaren opgenomen waarin zij 2 of meer functies bekleedden. Zolang personen directeur zijn, bevinden zij zich in de bovenste 'stroom'. Daarna kunnen ze uit het netwerk verdwijnen ofwel een aantal commissariaten behouden waardoor ze in de onderste stroom belanden. Tussen elke 2 jaartallen zijn de veranderingen in de samenstelling van de 2 stromen weergegeven. Alles is op schaal getekend: 1 eenheid stelt 1 persoon voor. Zo is bijv. voor de stroom *directeuren* weergegeven:

1. Het aantal directeuren dat elke vier jaar uit het netwerk verdwijnt. (Doordat ze geen dubbelfuncties meer veroorzaken; ze kunnen eventueel aangebleven zijn als directeur.)
2. Het aantal directeuren van bedrijven uit de populatie dat elke 4 jaar het netwerk binnenkomt.
3. Het aantal directeuren dat onder behoud van meer of minder nevenfuncties pensioneert. Deze groep komt in de onderste stroom terecht. Meestal

Figuur 5. Carrièrepatroon van personen, die ooit vier of meer functies tegelijk bekleedden (1960-1980); 1 millimeter = ca. 1,65 personen; DIR = directeuren met 1 of meer commissariaten; COM = personen met uitsluitend commissariaten.

personen

personen

60

64

69

72

76

80

COM

DIR

worden deze directeuren commissaris in het bedrijf waar zij directeur waren: slechts bij 11 van de 42 directeuren van dit type gebeurt dit niet.

4. Het aantal personen dat alleen commissariaten bezat, maar directeur werd onder behoud van nevenfuncties. Waarschijnlijk waren deze personen (5 gedurende 20 jaar) eerst directeur van een bedrijf buiten de populatie.

Uit het diagram is het volgende typische carrièrepatroon af te leiden.

Personen komen vanuit hun directeursfunctie het netwerk binnen doordat zij geleidelijk enkele commissariaten verwerven. Na hun pensioen als directeur verlaat slechts een klein deel het netwerk. De overgrote meerderheid wordt commissaris in het bedrijf waar hij werkzaam was, onder behoud van een aantal nevenfuncties. Dit aantal nevenfuncties neemt vaak iets af, blijft echter ongeveer even vaak net zo groot en neemt in sommige gevallen zelfs nog toe. Dan na korte of langere tijd verdwijnen ze uit het netwerk; plotse-ling of na een periode van afbraak van hun commissariaten. Slechts een zeer klein deel van de commissarissen komt *niet* via een directeurschap in één van de bedrijven uit de populatie in het netwerk terecht. Dit is een belangrijke constatering. Het betekent namelijk dat meer dan 70% van alle dubbelfuncties voor bijna 100% gedragen wordt door personen wier werkkring dezelfde populatie bedrijven is en was. We mogen zeggen: 'meer dan 70%', daar de groep van 105 maar een deel van de directeuren bevat die nevenfuncties hebben. Dat het grootste deel van de commissarissen afkomstig is uit het bedrijfs- en bankwezen wisten we al van Honée (1979). Nu blijkt tevens dat de kring waaruit deze commissarissen gerekruteerd worden erg beperkt is en het karakter heeft van een doorstromingsproces. We zien daarbij een naar buiten toe tamelijk gesloten groep functionarissen, die hun opvolgers rekruteren uit hun eigen 'volgelingen'. De bedrijven in de populatie zijn blijkbaar vrijwel het enige medium via welke een persoon *veel* functies verwerven kan.

De 105 personen zijn niet alleen verantwoordelijk voor ongeveer 70% van de dubbelfuncties, zij bezetten ook het merendeel van de functies die bij dubbelfuncties betrokken zijn, nl. resp. 59%, 56%, 53%, 50%, 46% en 38% in de verschillende steekjaren. Al met al kunnen wij dan ook concluderen dat het grootste deel van de functies die bij dubbelfuncties betrokken zijn, opgevuld wordt door personen die uit hetzelfde werkmilieu zijn voortgekomen en dat dit deel meer dan 70% van alle dubbelfuncties veroorzaakt.

5. Theoretische interpretatie

Met bovenstaande gegevens over het typische carrièrepatroon van belangrij-

ke functionarissen met veel posities komen wij wederom terug op het karakter van het netwerk. In paragraaf 3 constateerden wij dat meervoudige dubbelfuncties en relaties met primaire dubbelfuncties, vooral die tussen financiële instellingen en productiebedrijven, een grotere stabiliteit vertoonden, hetgeen mogelijkwijze in overeenstemming was met een institutionele interpretatie. Voor primaire dubbelfuncties leek een alternatieve verklaring van de grotere stabiliteit mogelijk vanuit het typische carrièreverloop van lijnendragers: primaire dubbelfuncties zijn stabielier omdat de dragers daarvan eerst gepensioneerd worden als directeur met verkrijging van een commissariaat in het eigen bedrijf en behoud van de andere commissariaten, waarna pas later deze dubbelfuncties tot de verbroken dubbelfuncties gaan behoren met een veel geringere herstelkans. Toch was ook dit slechts partieel waar. Het bleek namelijk dat de omgezette primaire dubbelfuncties een even grote herstelkans hebben als verbroken primaire lijnen. Dit in tegenstelling tot de commissaris-commissaris relaties die vroeger vanuit de directeursfunctie werden geïnduceerd. Er dringt zich dan ook een dubbele interpretatie van het netwerk van dubbelfuncties op. Enerzijds wordt een deel van het netwerk bepaald door vrij permanente economische en financiële relaties tussen de bedrijven die in relatief veel gevallen worden geëffectueerd via meervoudige en primaire dubbelfuncties. Anderzijds wordt de structuur van het netwerk bepaald door een selectieproces van commissarissen vanuit een selecte groep van directeuren van *grote* bedrijven. Dit laatste veroorzaakt *globale* stabiliteit van het netwerk met gelijktijdige *lokale* instabiliteit van de afzonderlijke relaties, omdat een groot deel daarvan niet bepaald wordt door bedrijfsspecifieke relaties, maar vanuit de behoefte bij ondernemingen personen te rekruteren die vanuit hun bestuurservaring in grote bedrijven in staat zijn het industriële gebeuren te overzien en zo een waardevolle inbreng te leveren in de bedrijfsvoering. Deze personen worden wel aangeduid met de term netwerkspecialisten (zie ook Zijlstra, 1982; Fennema, 1982). Dit idee is reeds lang geleden door C. Wright Mills geformuleerd: 'On the higher levels, those in command of great corporations must be able to broaden their views in order to become industrial spokesmen rather than merely head of one of the greater firms of industry. In short, they must be able to move from one company's policy and interests to those of industry. There is one more step which some of them take: they move from the industrial point of interest and outlook to the interests and outlooks of the Class of all big corporate property as a whole' (Mills, 1956, 121).

Uitsluitend vanuit beide perspectieven tezamen is de structuur van het netwerk en de stabiliteit van verschillende soorten relaties daarin te verklaren: de structuur van het netwerk en haar stabiliteit wordt verkregen door een se-

lectieproces van netwerkspecialisten vanuit een zeer beperkte groep van directeuren van grote bedrijven, waarbij tegelijkertijd bepaalde institutionele randvoorwaarden in acht worden genomen. Deze institutionele randvoorwaarden hebben zowel betrekking op relaties die niet mogen voorkomen, bijv. uit concurrentie-overwegingen als op relaties die in ieder geval moeten worden overdekt met dubbelfuncties. Aangezien dubbelfuncties beide aspecten tegelijkertijd kunnen vervullen, is het onmogelijk het netwerk op te splitsen in een deel dat bedrijfsspecifiek is en een deel dat vanuit het personele selectieproces te verklaren is. Hiertoe zijn andere onderzoeksmethoden nodig (Rutges, 1983).

Hoewel in *Graven naar macht* (Helmers et al., 1975, 94-101) en Stokman (1978, 9 e.v.) het coöptatieaspect van het netwerk zeer nadrukkelijk aan de orde is gesteld en onderwerp van analyse is geweest, waren de betrokken studies niet in staat een duidelijk beeld te schetsen van de dynamiek in het netwerk en de wijze waarop de rekrutering enerzijds de stabiliteit van het netwerk als geheel en anderzijds tegelijkertijd de instabiliteit van dyadische relaties veroorzaakt. Hiervoor was een analyse van de dynamiek van het netwerk over een reeks van jaren nodig, gecombineerd met een veel gedetailleerdere analyse, waarbij de rol van verschillende soorten dubbelfuncties tot hun recht komt. Nu, na een dergelijke analyse, zijn wij geneigd het netwerk als coöptatienetwerk een zwaarder gewicht te geven en de lijnen in het netwerk minder bedrijfsspecifiek te interpreteren dan *Graven naar macht* suggereerde. Deze coöptatie heeft een dubbel gezicht. Enerzijds is er sprake van coöptatie omdat de zittende leden van de raden van commissarissen een hoofdrol spelen bij de benoeming van nieuwe leden: voor 1973 via het systeem van bindende voordrachten aan de aandeelhoudersvergadering, vanaf 1973 op grond van wettelijke bepalingen, daarbij gelimiteerd door het vetorecht van de aandeelhoudersvergadering en de ondernemingsraad. Anderzijds wordt het karakter van de coöptatie bepaald door de sterke oriëntatie bij de rekrutering op directeuren van *grote* bedrijven, waardoor deze (en hun bedrijven) een grote informatietoegang en -voorsprong verkrijgen binnen een groot aantal raden van commissarissen.

Ornstein, die voor Canada vergelijkbare resultaten vindt over de herstelkans van dubbelfuncties als wij voor Nederland (inclusief de grotere herstelkans voor primaire en meervoudige dubbelfuncties), concludeert dat dubbelfuncties zowel voor bedrijfsspecifieke verbindingen en controle gebruikt worden als het klassekarakter reflecteren van de groep waaruit topfunctionarissen van grote bedrijven worden gerekruteerd. Verder concludeert hij: 'The "specific" and "class" interpretations are, of course, not incompatible and reflect, respectively, the needs for coordination between specific

pairs of firms and for the maintenance of the solidarity of the capitalist class beyond its interests of individual firms' (Ornstein, 1982, 21-22).

Carrièrepatronen analyseert Ornstein niet, zodat niet vastgesteld kan worden of de dynamiek in het Canadese netwerk vergelijkbaar is met die in Nederland. Zou hij dat wel hebben gedaan, dan zou hij bij dezelfde bevindingen als in Nederland vermoedelijk het coöptatieaspect sterker hebben benadrukt dan het meer algemene klasse-aspect. Nu rubriceert hij coöptatiemodellen onder modellen die dubbelfuncties bedrijfsspecifiek interpreteren (Ornstein, 1982, 5 en 22). Bedoeld worden modellen waarin bedrijven grotere zekerheid in hun omgeving trachten te verwerven door topfunctionarissen van die bedrijven in hun raad uit te nodigen. Onze bevindingen duiden erop dat dit inderdaad het geval is: kennelijk bezitten directeurs van grote bedrijven een zo specifieke deskundigheid en informatie, dat daarmee de onzekerheid kan worden gereduceerd. Omdat deze, aan de positie gebonden, deskundigheid in alle grote bedrijven aanwezig is, leidt dit echter niet tot lokale stabiliteit van dubbelfuncties, omdat afhankelijk van de aantrekkelijkheid van aanwezige personen nu eens de expertise uit het ene en dan weer eens uit het andere bedrijf wordt betrokken. Deze rekrutering is echter anderzijds te specifiek om een meer algemene interpretatie in termen van solidariteit van de kapitalistische klasse te rechtvaardigen. Een interpretatie waarbij de deskundigheid verkregen wordt in en verbonden is met posities binnen grote bedrijven ligt dan ook meer voor de hand. Het gaat hier dan om persoonlijke deskundigheid die institutioneel verankerd is in topposities binnen grote bedrijven.

De katholieke zuilelite van 1945 tot 1980: een netwerkanalytische verkenning

T. Duffhues en A. Felling

In dit artikel zal de aandacht worden gericht op de verandering in samenstelling en structuur van het netwerk van de katholieke bestuurlijke elite in de periode tussen 1945 en 1980. Tot de bestuurlijke elite van de katholieke zuil rekenen wij in deze studie alle personen die in een van de vier geselecteerde peiljaren in minstens twee verschillende nationale katholieke organisaties bestuursfuncties vervullen. Deze peiljaren zijn 1948, 1960, 1970 en 1978. De ontwikkeling van het door deze nationale organisaties geïnduceerde netwerk tussen katholieke bestuurders met dubbelfuncties vormt het onderwerp van onderzoek. De volgende vragen zullen in dit artikel aan de orde worden gesteld:

- Hoe groot is de omvang van de bestuurlijke elite van de katholieke zuil in verhouding tot het totale aantal bestuurders van katholieke organisaties?
- Hoe is het netwerk van de bestuurlijke elite veranderd, gelet op in eerste instantie het aantal personen en relaties, en vervolgens op de structuur en de samenstelling van het netwerk?
- Op welke wijze kunnen deze veranderingen getypeerd en verklaard worden?

Conceptueel-theoretisch moet het onderhavige artikel geplaatst worden in het raamwerk van een breed opgezet onderzoek naar verzuilings- en ontzuilingsprocessen in katholiek Nederland.¹ Allereerst zal een korte uiteenzetting en verantwoording worden gegeven van het algemeen theoretisch kader van het totale onderzoeksproject. In het verlengde hiervan zullen enkele vragen en hypothesen met betrekking tot de verandering van het bestuurlijke zuilnetwerk worden geformuleerd. Voorts volgt een beschrijving van de omvang van het netwerk van de bestuurlijke elite. Tenslotte komt de veranderende samenstelling en structuur van het netwerk van de zuilelite aan de orde.

Twee opmerkingen vooraf. De eerste betreft de selectie van bestuurders.

Zoals gezegd gaat het om alle bestuurders van nationale katholieke organisaties op vier verschillende peiljaren. Als nationale katholieke organisaties worden organisaties beschouwd, die het epitheton katholiek dragen of zich expliciet op een katholiek standpunt stellen, de nationale samenleving als werkgebied hebben en min of meer uniek zijn. Bovendien dienen ze formeel zelfstandig te zijn. Afzonderlijke vakorganisaties van werknemers, werkgevers of middenstanders blijven buiten beschouwing, terwijl hun respectievelijke vakcentrales of standsorganisaties wel zijn geselecteerd. Allerlei ad-hoc commissies, niet geformaliseerde organisatorische verbanden en economische organisaties van en voor katholieken zoals ziekenfondsen, studiefondsen en bankinstellingen worden niet in het onderzoek betrokken (Duffhues, Felling, Roes, 1984). De tweede opmerking heeft betrekking op de pretenties van dit onderzoek en de betekenis van netwerkanalyse als onderzoeksinstrument. Het is geenszins de bedoeling dé katholieke elite in kaart te brengen en de interne machts- en invloedsverhoudingen vast te stellen. Macht en invloed worden in dit onderzoek beschouwd als relationele categorieën: het bezit ervan hangt samen met strategische posities in het communicatienetwerk van bestuurders van nationale katholieke organisaties. Wij veronderstellen hier dat deze communicatiekanalen de functie vervullen van kanalen waarlangs de belangrijke beslissingen genomen worden. We richten ons om die reden op onderzoek van de structuur en samenstelling van het netwerk van de bestuurlijke elite van de katholieke zuil, voorzover deze tot stand komt via bepaalde bestuurlijke posities in de geselecteerde nationale katholieke organisaties. Het gebruik van netwerkanalyse past bij een dergelijk uitgangspunt en is een uitstekend hulpmiddel bij het beschrijven en analyseren van de structuur van het netwerk van de personele elite binnen de katholieke zuil (Fennema en Schijf, 1979).

1. Verzuiling en sociale beweging

Zonder de resultaten van het bestaande verzuilingsonderzoek opzij te willen schuiven, hebben we gekozen voor een benadering, waarin het ontstaan, de ontwikkeling en de ondergang van de zuilen wordt opgevat als een bepaald type sociale beweging. Op deze wijze kunnen zowel de ideële motieven en achtergronden als de organisatorische ontwikkelingen vanuit één raamwerk bestudeerd worden. Immers, in een sociale beweging zijn aspecten van ideologie, mobilisering, organisatorische vormgeving en ontwikkeling nauw met elkaar verbonden (Schreuder, 1981). In zijn studie over sociale bewegingen stelt Schreuder het verband tussen verzuiling en sociale beweging in de vol-

gende bewoordingen aan de orde: 'zowel de socialistische als christelijke groeperingen in Nederland beoogden met hun zuilenstrategie alle levenssectoren te bestrijken om aldus hun aanhangers in allerlei sectoren in eigen organisaties het juiste ideologische klimaat te laten ademen' (Schreuder, 1981, 120-121).

Aldus opgevat, is verzuiling niet alleen een sociaal-kerkelijk, niet slechts een maatschappelijk-organisatorisch, maar vooral ook een ideëel-mentaal gebeuren. In Nederland komt dit verzuilingsproces vanaf het midden van de negentiende eeuw op gang. Voor iedere groep wordt het gedragen door bepaalde ideologische motieven. Een eerste, defensief motief betreft de profilering, bescherming en handhaving van een eigen identiteit als katholieke, protestantse of socialistische bevolkingsgroep. Het tweede motief heeft een meer offensief karakter: men wil die identiteit en aanspraken erkend zien door de buitenwacht en het eigene tot gelding brengen bij de opbouw en inrichting van de Nederlandse samenleving. Het gaat hierbij dus om een voor elke bevolkingsgroep specifieke combinatie van enerzijds emancipatie en anderzijds maatschappijhervorming. Eenmaal in gang gezet en gestuurd door een elite en een eigen ideologie, kristalliseert de beweging zich geleidelijk in vastomlijnde organisatorische en institutionele kaders. Voor het handhaven en uitbreiden van de beweging vormen organisaties een onmisbaar instrument. Op de lange termijn bezien vertonen de organisatorische ontwikkelingen echter een geheel eigen karakter. De organisatorische structuren gaan een eigen leven leiden en de ideologische uitgangspunten doen er steeds minder toe. Pragmatische motieven die het voortbestaan en het functioneren van de organisatie betreffen, winnen het geleidelijk van ideologische zuiverheid.

Toegespitst op de katholieke zuil in Nederland zien we dat na een korte periode van aarzeling als gevolg van de doorbraakbeweging, in 1945 de vooroorlogse organisatorische structuren hersteld worden. Dit herstel gaat samen met een kortstondige en beperkte opleving van katholieke idealen betreffende emancipatie en maatschappijhervorming. Zijn deze idealen al vóór 1940 niet onbesproken geweest, na de eerste jaren van nationaal herstel wordt het draagvlak voor deze doelstellingen en ideeën steeds kleiner.² In de jaren vijftig wordt een ideologische crisis manifest (Thurlings, 1978). Zelfs het gros van de clerus gelooft er niet meer in. Rond 1960 is tenslotte ook het episcopaat overstag gegaan. Het verloop van de katholieke beweging en het voortbestaan van de organisaties komt daarmee in handen van de organisaties en de bestuurders te liggen. Het ontbreken van een ideologisch fundament kan voorlopig nog worden gemaskeerd door doelstellingen te verleggen en technisch-organisatorische hulpmiddelen in te schakelen. Na verloop

van tijd blijft nog slechts een organisatorisch skelet over, waarvan de drijfkracht en de bezieling ver te zoeken is. We zien hier dat de katholieke zuil de weg heeft bewandeld van de meeste sociale bewegingen, namelijk die van oligarchie, doelverlegging en doelverandering. De organisatie wordt doel in zichzelf.³

Tegen deze achtergrond van verzuiling en sociale beweging zien wij in de nationale katholieke zuil een organisatorisch en personeel samenwerkingsverband of communicatienetwerk dat geleidelijk is ontstaan, constant in beweging is en waarbinnen in meer of mindere mate consensus bestaat of dient te bestaan over de gemeenschappelijke doelstellingen, motieven en middelen. De organisatorische en personele vervlechtingen worden in dit kader beschouwd als instrumenten van coördinatie en beheersing. De structuur van die vervlechtingen geeft indicaties over de structurele basis van de gemeenschappelijke katholieke idealen. Een hechte, samenhangende structuur is wellicht bevorderend voor het voortbestaan van de katholieke zuil in een tijd waarin de ideologische basis is versmald of zelfs ontbreekt.

Elke katholieke organisatie behartigt bijzondere, profane waarden en belangen – bijvoorbeeld de verhoging van de kwaliteit van de ziekenzorg – maar deze dienen ondergeschikt te zijn en te passen in het kader van de gemeenschappelijke katholieke idealen en belangen. Dit dualisme is kenmerkend voor katholieke organisaties. Vanaf de ontstaansfase van de katholieke zuil vormt dit dualisme een bron van conflicten en meningsverschillen. Onder het motto van eenheid in verscheidenheid werd weliswaar een harmonieus en organisch evenwicht als praktisch noodzakelijk en als ideologisch natuurlijk voorgesteld, maar de organisatorische ontwikkelingen en de hiermee corresponderende personele veranderingen binnen de zuil hebben de verwezenlijking van een dergelijk eenheidsbestel er niet eenvoudiger op maakt. Integendeel, ze hebben de profane waarden en belangen eerder bevorderd ten koste van de religieuze belangen. Het verenigen van de twee waardedomeinen is in de praktijk een steeds moeilijker zaak geworden.

2. Organisatorische veranderingsprocessen

De essentie van deze veranderingsprocessen vatten we samen in twee onderling verwante concepten: functionele differentiatie of specialisatie en gespecialiseerde integratie of centralisatie.

Functionele differentiatie. Dit is het proces waarbij zich steeds meer maatschappelijke activiteiten als specialismen hebben verzelfstandigd. Dit komt tot uiting in een toename van het totaal aantal verschillende organisaties,

ieder met een eigen doelstelling en bestuurlijk apparaat. Het aantal nationale katholieke organisaties is toegenomen van 116 in 1948 tot 161 in 1960. Hierna begint een daling: in 1970 zijn er nog 128 en in 1978 slechts 88 organisaties. Deze daling zet zich na 1978 nog in sterkere mate voort. Uit deze cijfers blijkt dat het peiljaar 1960 het hoogtepunt is geweest. De geweldige toename van het aantal organisaties tussen 1948 en 1960 heeft uiteraard gevolgen voor de communicatie tussen de organisaties en hun bestuurders. Het effectueren van deze communicatieverbindingen vereist de nodige technische hulpmiddelen.

Gespecialiseerde integratie. Maatschappelijke functiedeling gaat nagenoeg altijd samen of wordt gevolgd door processen van integratie en centralisatie. Dit geldt ook voor de katholieke zuil. Gespecialiseerde integratie is het proces waarbij een nieuw niveau van integratie ontstaat zowel binnen de afzonderlijke sectoren als binnen de zuil als zodanig. De uitbreiding van het aantal organisaties heeft vooral na 1945 geleid tot de oprichting van organisaties die zich specifiek met coördinatie en samenwerking bezighouden, de zogenaamde interne federaties en koepelorganisaties. Deze integratie verloopt vaak sectorgewijs en kan ook als een vorm van centralisatie worden opgevat. Allerlei gespecialiseerde organisaties uit één sector of met een gemeenschappelijk activiteitenpakket of doelgroep zijn vertegenwoordigd in een dergelijke koepelorganisatie, die tevens als beleidsbepalende instantie binnen de zuil en als contactpunt van de zuil naar buiten functioneert. Enkele voorbeelden: de Nederlandse Katholieke Schoolraad, de Katholieke Jeugdraad, het Katholiek Centrum voor Nederlandse Cultuur, het Landelijk Sociaal Charitatief Centrum, de Katholieke Raad van Overleg voor Volksgezondheid en Ziekenverpleging, de Katholieke Vereniging voor Geestelijke Gezondheidszorg (Duffhues, Felling, Roes, 1984). Ook worden vooral tussen 1945 en 1960 specialistische activiteiten onttrokken aan allerlei organisaties en gebundeld in zelfstandige dienstverlenende organisaties, zoals bijvoorbeeld in het Katholiek Pedagogisch Centrum, het Katholiek Lectoraatcentrum, het Katholiek Nationaal Bureau voor Beroepskeuzevoorlichting. Met het ontstaan van koepelorganisaties, interne federaties en specialistische samenwerkingsverbanden ontstaat een nieuw integratieniveau binnen de zuil. Het aandeel organisaties dat zich louter met samenwerkings- en communicatieproblemen bezighoudt, is vooral tussen 1945 en 1960 snel gestegen. De vraag is nu of er met de vorming van een nieuw integratieniveau van organisaties binnen de zuil ook een nieuw integratieniveau in personeel opzicht is ontstaan? Zo ja, door welke bestuurders wordt dit dan gevormd?

3. Bestuurlijke ontwikkelingen

Een debat dat altijd weer opduikt in elite-onderzoek is dat met betrekking tot pluralisme versus elitisme of oligarchie.⁴ In een pluralistisch elitemodel is macht of invloed evenredig verdeeld over betrekkelijk grote groepen van personen. Bovendien is er sprake van een veelvoud van autonome elites met een strikte scheiding van competenties. Zou een dergelijk model van toepassing zijn op de katholieke bestuurlijke elite, dan zou elke sector een eigen elite kennen die slechts zelden zou uitdenken boven hun eigen machts- of invloedsterrein in die sector. In termen van personele of organisatorische netwerken zou een dergelijke pluralistische eliteformatie tot strikt gescheiden netwerken leiden, tot een polycentrisch netwerk. De zuil zou daarmee uiteenvallen in compleet gescheiden sectornetwerken. In een elitistisch model is daarentegen sprake van een duidelijk af te bakenen kleine kring van topfiguren, die de communicatiekanalen beheerst en praktisch oncontroleerbare invloed uitoefent op een verdeelde, ongeorganiseerde en mogelijk zelfs ongeïnteresseerde bestuurderselite. Als algemene kenmerken van een dergelijke oligarchie worden wel genoemd: de relatief grote continuïteit in samenstelling, de selectieve rekrutering, de universalistische oriëntatie, de betrekkelijk grote eensgezindheid aangaande politieke kleur en standpuntbepaling ten aanzien van maatschappelijke en culturele kwesties, en de homogeniteit inzake opleiding en afkomst. Een dergelijke eliteformatie zou binnen de zuil tot uiting kunnen komen in een monocentrisch bestuurdersnetwerk: een relatief klein centrum van bestuurders met belangrijke machtsposities in meer sectoren en met een hechte relatiestructuur. Gezien de organisatorische ontwikkeling naar specialisatie en hiermee veranderende kwalificaties en oriëntaties van bestuurders is het onwaarschijnlijk dat zo'n oligarchie of zo'n monocentrisme zich binnen de zuil heeft kunnen handhaven. Het bestaan van de katholieke zuil als een geïntegreerd geheel veronderstelt echter de aanwezigheid van meer universalistisch georiënteerde bestuurders, waarvan de oriëntatie uitstijgt boven de belangen van een organisatie of sector. Van zowel de geestelijkheid, de bestuurders van standsorganisaties als de politieke vertegenwoordigers van de katholieke zuil mag worden aangenomen dat juist zij de algemeen katholieke waarden en belangen steeds hoog in het vaandel hebben.⁵

Bovenstaande organisatorische en bestuurlijke ontwikkelingen geven aanleiding tot het formuleren van enkele concrete onderzoeksvragen c.q. hypothesen met betrekking tot de omvang, samenstelling en structuur van het netwerk van de bestuurderselite binnen de zuil na 1945.

- Verloopt de ontwikkeling van de omvang van het netwerk van de bestuurlijke elite synchroom met de organisatorische ontwikkeling?
- Welk aandeel hebben de drie categorieën van geestelijkheid, bestuurders van standsorganisaties en politieke leiders in het personele netwerk van de katholieke zuil en hoe is dit veranderd na 1945?
- Hoe heeft zich de numerieke verhouding ontwikkeld tussen de universalistische en specialistische bestuurders?
- In het organisatorische vlak blijft de zuil met de specialiseringstrend én het ontstaan van een nieuw integratieniveau een verticaal geïntegreerd karakter houden. Er komt echter tevens meer ruimte voor de functioneel onderscheiden netwerken. Dit wordt gerealiseerd doordat relaties tussen de diverse sectoren gelegd worden via organisaties die tevens een coördinerende en centrale positie binnen afzonderlijke sectoren hebben. De vraag is nu of een dergelijke tweepolige ontwikkeling, die het midden houdt tussen een monocentrische en polycentrische structuur, zich ook in het personele netwerk heeft voorgedaan. Het centrum van het netwerk van de bestuurlijke elite zou dan naast bestuurders met een universalistische oriëntatie ook specialisten moeten bevatten. Zolang er een duidelijk centrum bestaat uit vertegenwoordigers van diverse sectoren én deze bestuurders onderling relatief veel contacten onderhouden of via universalisten uit het centrum met elkaar in contact kunnen treden, kan er sprake zijn van een geïntegreerd of cohesief netwerk van de zuilelite. Een polycentrisch netwerk in strikte zin wordt daarmee immers voorkomen. Een onderzoek naar de omvang, de samenstelling en structuur van het centrum van het netwerk van de bestuurlijke elite is noodzakelijk om deze vraag naar een monocentrische dan wel polycentrische structuur te beantwoorden.

4. Het netwerk van de bestuurlijke elite

In dit deel zal naast de ontwikkeling van het algehele personele zuilnetwerk ook de samenstelling en structuur van het centrum van dit netwerk worden beschreven en geanalyseerd.

4.1. De omvang van het totale zuilnetwerk

De omvang van een netwerk wordt bepaald aan de hand van het aantal personen en het aantal relaties tussen die personen.

Personen. Slechts de personen met minimaal twee functies leggen potentieel

Tabel 1. De procentuele verdeling van het aantal bestuurders naar het aantal functies per peiljaar

<i>aantal functies</i>	<i>1948</i>	<i>1960</i>	<i>1970</i>	<i>1978</i>
1	76	72	81	82
2	16	18	13	14
3	5	5	4	3
4	2	3	1	—
5 of meer	1	2	1	1
totaal aantal bestuurders (N = 100%)	100 N = 744	100 N = 1182	100 N = 964	100 N = 696

betekenisvolle relaties. De verzameling bestuurders die in minstens twee verschillende zuilorganisaties tegelijkertijd functies vervullen, rekenen wij tot de bestuurlijke elite van de zuil. De bestuurders met slechts één functie hebben geen aandeel in de relationele structuur, omdat zij geen nieuwe informatie kunnen doorgeven aan bestuurders van andere organisaties.

De functies die door de bestuurders vervuld worden, lopen uiteen van voorzitter, secretaris, penningmeester of adviseur tot gewoon bestuurslid, directeur of curator. Behalve leden van het dagelijks bestuur zijn ook de leden van het algemeen bestuur in het onderzoek betrokken. In dit onderzoek worden echter alle functies als gelijkwaardig beschouwd. De reden hiervoor is dat de verscheidenheid in bestuursstructuur van de katholieke organisaties te groot is om een algemeen geldend onderscheid te maken in de betekenis van de diverse functies of posities.

Er blijkt een geweldige toename van zowel het totale aantal bestuurders als de omvang van de bestuurlijke elite tussen 1948 en 1960 (*tabel 1*). In 1960 behoren in verhouding de meeste bestuurders tot de bestuurlijke elite, namelijk 28 procent. Tussen 1960 en 1978 treedt een daling op van het totale aantal bestuurders alsmede van de omvang en het aandeel van de bestuurlijke elite. Wel is er in alle peiljaren sprake van functiecumulatie. De mate van cumulatie is in de eerste jaren nagenoeg even groot en identiek. In het laatste peiljaar is de cumulatie van functies bij de bestuurlijke elite van de katholieke zuil duidelijk minder.

Relaties. Een tweede gegeven van het personele netwerk is het aantal relaties, zonodig met een onderscheid naar de multipliciteit van die relaties. Wanneer twee personen elkaar in meer dan één organisatie kunnen ontmoeten, krijgt hun onderlinge relatie een meervoudig karakter. Maken twee personen deel uit van het bestuur van bijvoorbeeld vier verschillende organisaties, dan

Tabel 2. De procentuele verdeling van het aantal relaties in het netwerk van de bestuurlijke elite verdeeld naar multipliciteit en per peiljaar

<i>multipliciteit</i>	<i>1948</i>	<i>1960</i>	<i>1970</i>	<i>1978</i>
1	77	85	84	88
2	22	14	15	12
3	1	1	1	—
4 of meer	—	—	—	—
totaal relaties (N = 100%)	100 N = 1308	100 N = 3735	100 N = 1622	100 N = 987

heeft hun onderlinge relatie een multipliciteit van vier. Deze multipliciteit beschouwen wij als een formele indicatie van het belang van een relatie. Een hogere multipliciteit maakt wederzijdse ontmoeting en beïnvloeding steeds waarschijnlijker.

Inzake de multipliciteitsverdeling van de relaties in het netwerk van de bestuurders met minimaal twee functies wijkt 1948 af van de andere jaren (*tabel 2*). In dit jaar hebben relatief meer relaties een meervoudig karakter. Anders gesteld: in 1948 bestaan tussen twee bestuurders relatief meer beïnvloedings- of contactmogelijkheden. Een gelijk niveau van functiecumulatie, waarvan in de eerste drie peiljaren sprake is, impliceert dus geen gelijke multipliciteitsverdeling van de relaties.

Het totale aantal relaties is weliswaar een belangrijk gegeven, interessant is vooral de vraag naar het relationele aandeel van bepaalde categorieën van bestuurders. In het kader van de katholieke zuil zijn drie categorieën van bijzonder belang, te weten de geestelijkheid, de politieke leiders (KVP-bestuurders, leden van de Eerste en Tweede Kamer, leden van de Raad van State, ministers en staatssecretarissen) en de bestuurders van de zes standsorganisaties (werknemers, werkgevers, middenstand, werknemende middenstand, boeren en intellectuelen). Het relationele aandeel is voor deze drie categorieën afzonderlijk vastgesteld (*tabel 3*). De eerste rij van deze tabel geeft steeds het percentage relaties dat binnen de onderscheiden drie categorieën valt, de tweede rij geeft vervolgens het percentage relaties dat deze categorieën onderhouden met overige bestuurders, de intermediaire relaties genoemd. De derde rij bevat tenslotte het percentage onderlinge relaties tussen de overige bestuurders. Vooraf dient te worden gesteld dat bij deze berekeningen geen rekening is gehouden met een mogelijke overlapping van de drie categorieën. Bovendien is de multipliciteit van alle relaties op één gesteld.

Het is duidelijk te constateren dat het relationele aandeel van zowel de geestelijkheid als de politieke leiders vanaf 1948 daalt. Het aandeel van de

Tabel 3. Het relationele aandeel van resp. de geestelijkheid, de bestuurders van standsorganisaties en de politieke leiders in het netwerk van de bestuurlijke elite per peiljaar

	geestelijkheid				bestuurders van stands-organisaties				politieke leiders			
	1948	1960	1970	1978	1948	1960	1970	1978	1948	1960	1970	1978
onderlinge	4	3	1	1	12	15	9	3	3	2	2	1
interme- diair	29	26	20	14	23	20	21	14	29	20	19	4
overig	67	71	79	85	65	65	69	83	68	78	79	95
totaal relaties	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N = 100% N ₁₉₄₈ = 1308; N ₁₉₆₀ = 3735; N ₁₉₇₀ = 1622; N ₁₉₇₈ = 987												

bestuurders van standsorganisaties blijft stabiel tot 1960 en daalt daarna.

Om het netwerk van de bestuurlijke elite nader te karakteriseren, is de verticale geleedheid voor de vier peiljaren onderzocht en onderling vergeleken. Via de genormeerde entropiemaat (Felling, 1974, 168), alsook middels de index van graph-heterogeniteit (Snijders, 1981) kan de mate van hiërarchie of verticale geleedheid worden vastgesteld.⁶ Toegepast op de verdeling van het aantal relaties over de personen in het totale netwerk tonen beide graadmeters aan dat er in elk peiljaar sprake is van een zekere verticale geleedheid; deze hiërarchisering is in de loop van de jaren toegenomen.

Samenvattend kunnen we met betrekking tot de omvang en globale samenstelling van het netwerk van de bestuurlijke elite van de katholieke zuil het volgende stellen:

- de omvang van het personele netwerk is in 1960 het grootst en in 1978 het kleinst;
- tussen 1948 en 1960 is er sprake van een in omvang sterk groeiende bestuurlijke elite en een hiermee corresponderende toename van het aantal relaties. De gemiddelde multiplicitéit van die relaties neemt echter af. In de periode vanaf 1960 is er in alle opzichten sprake van een monotone sterke daling. De functiecumulatie neemt pas na 1970 af;
- vanaf 1948 vermindert het relationele aandeel van de clerus en de politieke leiders. Het netwerk van de bestuurlijke elite declericaliseert en depolitiseert. De politieke leiders verdwijnen na 1970 bijna volledig uit het netwerk;

- een sterke terugval van het aandeel van bestuurders van ideologisch centraal gedachte standsorganisaties doet zich na 1970 voor;
- de hiërarchische geleedheid van het elitenetwerk neemt in de loop der jaren toe.

4.2. *Het centrumnetwerk*

Tot nu toe hebben we ons beperkt tot enkele beschrijvende kenmerken betreffende de ontwikkeling van de omvang van de bestuurlijke elite binnen de katholieke zuil vanaf 1945 tot 1980. In het volgende stellen we de structuur van het netwerk van de bestuurlijke elite aan de orde en worden de belangrijkste ontwikkelingen van deze structuur beschreven en geanalyseerd. Deze structuuranalyse is als volgt opgezet. In eerste instantie wordt voor elk peiljaar onderzocht of er sprake is van één sterk samenhangend centrum of van meerdere in omvang nagenoeg gelijke centra in het netwerk van de zuilelite. Is het centrum bepaald, dan komt vervolgens de samenstelling en structuur ervan aan de orde. Zowel de relaties binnen als tussen de eventuele centra verdienen in dit verband uitgebreid aandacht. Op basis hiervan kan namelijk worden vastgesteld of het netwerk hiërarchisch gestructureerd is en op welke wijze deze structuur veranderd is gedurende de onderzoeksperiode. In dit laatste stadium zal tevens worden bekeken of de ontwikkeling van het netwerk van de bestuurlijke elite getypeerd kan worden als een geleidelijke verschuiving van een meer monocentrische in de richting van een meer polycentrische structuur. Met de graph-theorie hebben we de beschikking over een kader waarmee de belangrijkste structuurveranderingen beschreven kunnen worden (Felling, 1974; Helmers e.a., 1975; Stokman, 1978).

De aanwezigheid, samenstelling en structuur van één centrum en/of van groeperingen van bestuurders met een in verhouding sterke samenhang wordt in het algemeen beschouwd als een belangrijke indicator van de structuur van een netwerk. De operationalisering van begrippen als centrum en centraliteit roepen allerlei afbakeningsproblemen op. Kant en klare antwoorden zijn niet beschikbaar. Zoals in nagenoeg alle netwerkstudies hebben wij gekozen voor ad-hoc operationalisaties en ons hierbij laten leiden door het empirisch materiaal. Wij hebben het bestaan van een centrum verondersteld en een aantal criteria opgesteld waaraan zo'n centrum moet voldoen. De bestuurders in het centrum dienen centraal te staan in het totale netwerk en relatief veel contacten met elkaar te onderhouden. Drie criteria zijn gebruikt om vanuit steeds wisselende invalshoeken de positie van een bestuurder binnen het netwerk te bepalen, te weten het totale aantal directe contacten ($d = 1$), de som van het aantal directe en indirecte contacten ($d =$

2) en de 2-rush. Een hoog aantal directe contacten betekent dat een bestuurder met relatief veel andere bestuurders rechtstreeks relaties kan onderhouden. De tweede variabele, het aantal directe plus indirecte contacten indiceert het relatiedomein, zijnde het aantal bestuurders waarmee relaties mogelijk zijn. Hieraan ligt het idee ten grondslag dat naast de directe contacten ook die contacten relevant zijn die via één tussenpersoon verlopen. De onderlinge afstand tussen die personen bedraagt dan maximaal twee. De 2-rush geeft de betekenis van een bestuurder als intermediair tussen twee andere bestuurders die op afstand twee van elkaar staan. De bestuurlijke elite van de katholieke zuil is voor elk peiljaar gerangschikt op deze drie variabelen. Het aantal directe contacten van een bestuurder hebben wij als het meest relevant beschouwd. De bestuurders die een hoeveelheid directe contacten hebben die gelijk is aan of meer dan tweemaal het gemiddelde aantal, rekenen we in ieder geval tot het centrum. In 1948 leidt deze regel tot twaalf bestuurders. Deze twaalf scoren ook hoog op de andere twee variabelen. Het lijstje van twaalf hebben we aangevuld met twee bestuurders die tot de top twaalf van de 2-rush behoren. Het centrum in 1948 is op basis hiervan vastgesteld op 14 bestuurders. Deze bewerking is voor elk peiljaar uitgevoerd (zie *bijlage 1*). De rangschikking op deze persoonsgebonden criteria vertoont in elk peiljaar bijzonder veel overeenkomst. Als aanvullend criterium is onderzocht of deze centrale bestuurders een samenhangend netwerk vormen of uiteenvallen in gescheiden deelgroeperingen. In alle peiljaren blijkt dat de bestuurders met de hoogste centraliteit met elkaar een samenhangend netwerk vormen. Om nu zeker te zijn dat er naast het aldus afgebakende centrum geen meerdere centra aanwezig zijn, hebben we gezocht naar mogelijke diverse onderscheiden subelites of subcentra. Het meest geëigende instrument voor het opsporen van samenhangende groeperingen in het netwerk is vooralsnog de detectie van cliques. Een clique is in graph-theoretische termen een verzameling bestuurders die onderling voor elkaar bereikbaar zijn. Het sterkst is een zogenaamde 1-clique: alle bestuurders staan in een directe relatie met elkaar. Minder cohesief is de 2-clique waarin de afstand tussen alle bestuurders maximaal twee bedraagt. De bestuurders in zo'n 2-clique zijn onderling direct bereikbaar of via één tussenpersoon. Om het bestaan van subcentra vast te stellen, hebben we in eerste instantie de samenstelling van de tien grootste 2-cliques voor elk peiljaar vastgesteld. Vervolgens hebben we onderzocht of deze 2-cliques elkaar overlappen en in welke mate. Deze tien 2-cliques blijken elkaar voor een groot deel te overlappen én vormen in geen enkel peiljaar een van het centrum afgescheiden netwerk. Integendeel, het op basis van de drie eerste criteria vastgestelde centrum van het totale elitenetwerk is ook steeds het centrum van de elkaar deels overlappende grote 2-cliques. Op ba-

sis hiervan kan worden geconcludeerd dat het netwerk van de zuilelite zeker niet gekenmerkt wordt door een polycentrische structuur. Er is in elk peiljaar één centrum en er zijn geen volledig hiervan gescheiden omvangrijke subcentra aanwezig.⁷ We mogen daarom aannemen dat de eerste drie criteria in dit onderzoek geschikt zijn voor afbakening van het centrum. Over het specifieke karakter van het totale elitenetwerk leert de samenstelling en structuur van het centrumwerk ons meer.

4.2.1. De samenstelling van het centrum

De overzichten in *bijlage 1* geven voor ieder peiljaar afzonderlijk de samenstelling van het centrum. Ze bevatten gegevens over respectievelijk de kerkelijke staat, politiek leiderschap, de mate van specialisatie en over het bestuurslidmaatschap van een van de zes standsorganisaties. Aan de hand van deze informatie zal de samenstelling van het centrum worden beschreven.

De gegevens betreffende het aantal directe en indirecte contacten en de 2-rush, die in de eerste drie kolommen van de overzichten staan vermeld, spreken voor zich. Gelet op het maximale aantal bestuurders met twee of meer functies waarmee de centrubestuurders directe en/of indirecte contacten kunnen onderhouden, dan blijkt het feitelijk bereik van die centrumbestuurders betrekkelijk stabiel en in elk peiljaar hoog te zijn. Loerakker staat bijvoorbeeld in 1970 aan de top: hij kan relaties onderhouden met maar liefst 94 procent van de totale bestuurlijke elite binnen de zuil. Uit de vier overzichten valt eveneens af te leiden dat de 2-rush van de gezamenlijke centrubestuurders varieert van 53% in 1948, via 57% in 1960, 66% in 1970 tot 73% in 1978. Vanuit het oogpunt van de intermediaire functie wordt het centrum derhalve steeds belangrijker.

Geestelijkheid. De overgrote meerderheid in elk peiljaar is leek. In 1948 maken twee geestelijken deel uit van het centrumnetwerk. Dit aantal stijgt tot zes in 1960. Een van deze zes weet deze positie vast te houden tot in 1970, te weten broeder Amantius. Hij is dan de enige vertegenwoordiger van de clerus. Ook in 1978 is de clerus slechts met een persoon vertegenwoordigd in het centrumnetwerk.

Politieke leiders. In 1948 behoren drie van de veertien centrubestuurders tot de politieke leiders van de katholieke zuil. Cals en Kortenhorst zijn lid van de Tweede Kamer, De Bruyn van de Eerste Kamer. Cals en De Bruyn zijn bovendien lid van het KVP-bestuur. Het aantal KVP-bestuurders neemt in 1960 toe tot zeven. Vier zijn er tevens lid van de Eerste of Tweede Kamer, te weten Albering, Brouwer, Maenen en Middelhuis. Derksen is lid van de

Eerste Kamer. Het totaal aantal politieke leiders in 1960 komt hiermee op acht. In 1970 is dit de helft, met Kok, Mulder, Perquin en Schelfhout; in 1978 behoort geen enkele centrumbestuurder tot de politieke leiders. Ten aanzien van de participatie van politieke leiders in het personele centrumnetwerk kan worden geconcludeerd dat hun aandeel relatief gezien nagenoeg gelijk blijft tot in 1970. In 1978 zijn de politieke leiders volledig uit het centrum verdwenen en nog slechts zeer marginaal vertegenwoordigd in het elitenetwerk (Duffhues, Felling, 1984).

Bestuurders van standsorganisaties. Alleen de zes standsorganisaties voor mannen zijn in de beschouwing betrokken, omdat we ervan uit kunnen gaan dat toentertijd deze de organisaties voor jongeren en vrouwen overkoepelden. Bovendien gaat in feite voor de periode na ca 1964 de benaming standsorganisatie formeel nog slechts op voor de organisatie van boeren. De organisaties voor de werknemende middenstand, de intellectuelen en de werkgevers zijn in respectievelijk 1964, 1968 en 1969 opgeheven; de middenstandsorganisatie is in 1972 opgeheven, de organisatie voor werknemers in 1981. Ze zijn toch voorzover ze nog bestonden in alle peiljaren als standsorganisatie beschouwd.

Het aantal centrumbestuurders dat lid is van een van de standsorganisaties varieert van 50% in 1948, 31% in 1960, 30% in 1970 tot 14% in 1978. De werkgevers domineren in 1948 met drie deelnemers, de werknemers in 1960 met vier en de boeren met twee in 1970. De werknemende middenstand en de middenstand zijn in elk peiljaar weinig vertegenwoordigd.

Universalisten en specialisten. Om de mate van bestuurlijke specialisatie van de bestuurders vast te stellen, hebben we een indeling gemaakt gebaseerd op het aantal verschillende sectoren waarin door een bestuurder functies worden bekleed en het aantal verschillende functies per sector. Aan de hand hiervan hebben we alle bestuurders gerangschikt in drie categorieën: universalisten, specialisten en een tussencategorie van indifferenten. Universalist zijn die bestuurders welke in drie of meer verschillende sectoren functies vervullen. Specialisten zijn bestuurders met tenminste twee functies in één sector én zij die weliswaar in twee verschillende sectoren bestuurlijk participeren, maar in een van die twee sectoren drie of meer functies hebben. Dan is er nog een restgroep bestaande uit bestuurders met functies in twee verschillende sectoren, zonder dominantie van een van die sectoren.

De trend is duidelijk: binnen de bestuurlijke elite neemt het aandeel van de specialisten gestaag toe. Ze vormen bovendien steeds een beduidende meerderheid. Het aandeel van de universalisten is klein en daalt scherp tussen 1948 en 1960. De samenstelling van de bestuurders uit het centrumnetwerk

Tabel 4. De procentuele verdeling van de totale bestuurlijke elite (kolom 1) en van de centrum-bestuurders (kolom 2) naar oriëntatie per peiljaar

oriëntatie	1948		1960		1970		1978	
	1	2	1	2	1	2	1	2
specialist	54	14	58	53	67	23	70	86
indifferent	36	7	37	16	28	31	28	7
universalist	10	79	5	31	6	46	2	7
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100
N = 100%	N = 176	N = 14	N = 231	N = 32	N = 185	N = 13	N = 13	N = 14

vertoont een volledig ander beeld. Het aandeel van de universalisten is hier steeds betrekkelijk hoog. In 1948 behoort zelfs bijna tweederde deel van alle universalisten tot de centrumelite. De specialisten zijn in dit jaar van ondergeschikt belang. Alleen De Vreeze en Verhoeven behoren als specialist in resp. de gezondheidszorg en het onderwijs tot de centrumelite. In 1960 is de betekenis van de specialisten toegenomen, maar evenwel niet ten koste van de universalisten. Van de in totaal 15 universalisten behoren er nog 11 tot de centrumelite. Naast deze universalisten bevat het centrum in dit tweede peiljaar liefst 9 specialisten uit de sector onderwijs, 4 uit de gezondheidszorg, 3 uit de sector stands- en vakorganisaties en 1 uit de jeugdsector. De geestelijkheid is hierbij redelijk sterk vertegenwoordigd. De ontwikkeling van specialisering zet zich binnen het centrumnetwerk niet door na 1960. In het derde peiljaar is het aandeel van de specialisten gezakt, dat van de tussencategorie aanmerkelijk gestegen en participeert meer dan 50% van alle universalisten in het centrum. Uit de sectoren onderwijs, stands- en vakorganisaties en jeugd is slechts één specialist vertegenwoordigd in het centrum. Opvallend is wederom de verandering die tussen 1970 en 1978 plaatsvindt. Het centrum van het netwerk wordt nu vooral bevolkt door onderwijsspecialisten. De enige universalistische bestuurder die de zuil in dit jaar telt, is Mulder. Hij is in het centrum vertegenwoordigd en heeft absoluut gezien de meeste contacten binnen het netwerk.

Hoe de ommezwaai in samenstelling van het centrum tussen zowel 1960 en 1970 als tussen 1970 en 1978 te verklaren, is niet zo eenvoudig. Alvorens een poging in deze richting te ondernemen, zal eerst de structuur van het centrumnetwerk worden beschreven.

Tabel 5. Het aantal bestuurders en relaties in het centrumnetwerk per peiljaar, met vermelding van de dichtheid

	1948	1960	1970	1978
aantal bestuurders	14	32	13	14
aantal relaties	63	267	48	80
dichtheid	.69	.53	.62	.88

4.2.2. De structuur van het centrumnetwerk

Over de structuur van het centrumnetwerk is reeds bekend dat deze in elk peiljaar een bepaalde mate van samenhang vertoont. Bovendien is vastgesteld dat nagenoeg alle bestuurders in dit centrum participeren in de tien grootste 2-cliques. De uitzonderingen op de regel behoren overwegend tot de specialisten zoals Prince, Stulemeyer en Festen in 1960 en Knippen in 1970. Met uitzondering van 1960 vormen de centrumbestuurders in alle peiljaren 2-cliques: alle bestuurders zijn daadwerkelijk op afstand een of twee voor elkaar bereikbaar. Dit geldt overigens ook voor het grootste deel van de centrumbestuurders in 1960. Een sterke samenhang blijkt ook uit de relatief hoge dichtheid van de netwerken. De dichtheid van een netwerk verwijst naar het aantal gerealiseerde directe relaties in verhouding tot het totaal aantal mogelijke relaties (*tabel 5*). De gegevens over de dichtheid wijzen op een betrekkelijk sterke samenhang van het centrumnetwerk in alle peiljaren.

Teneinde een 'impressionistisch' verslag te geven van zowel de structuur als de samenstelling van de centrumnetwerken, is voor ieder peiljaar het centrumnetwerk in een figuur afgebeeld (*bijlage 2*). Alleen de relaties met een multipliciteit van twee of meer zijn getekend. Uit de afbeeldingen valt af te lezen welke positie de diverse bestuurders innemen in het netwerk. Gelet op de positie van de specialisten en universalisten kan het volgende worden opgemerkt.

In de eerste drie peiljaren staan de meeste specialisten – met uitzondering van die in de sector stands- en vakorganisaties – in de periferie van het netwerk of zelfs geheel buiten het centrumnetwerk. In 1960 blijken relatief veel specialisten te zijn geïncorporeerd in het centrumnetwerk. De diverse groeperingen van specialisten (onderwijs, gezondheidszorg e.d.) vormen echter nagenoeg gescheiden onderdelen van dat netwerk. Contacten tussen deze specialisten dienen te verlopen via een kern van meer universalistisch georiënteerde bestuurders en bestuurders van standsorganisaties. Hoewel dit voor 1948 en 1970 niet duidelijk uit de afbeeldingen en ook niet uit de samenstelling van het centrumnetwerk blijkt, behoort een dergelijk patroon

ook voor deze peiljaren tot de mogelijkheden. Of dit inderdaad het geval is, kan pas afdoende blijken na onderzoek naar de samenstelling, structuur en onderlinge relaties van eventuele centrumnetwerken van sectorspecialisten. Voor een dergelijk onderzoek ontbreekt hier de plaats en de tijd.⁸ We zullen daarom moeten volstaan met enkele constatering. We hebben onderzocht of er uitgesproken specialisten zijn (bestuurders met drie of meer functies in één sector) én of deze met iemand van de centrumbestuurders een directe relatie hebben. Dit summier onderzoek levert het volgende op.

In 1948 zijn er uitgesproken specialisten in alle sectoren. Met uitzondering van de specialisten in het maatschappelijk werk bestaan er relaties tussen deze sectorspecialisten en het centrum van de zuilelite. Voor 1960 geldt hetzelfde, zij het dat hier een aanzienlijk deel van de specialisten uit de sectoren onderwijs en gezondheidszorg zelf deel uit maken van het centrum. Het derde peiljaar vertoont een wezenlijk ander karakter. In de sectoren jeugd, maatschappelijk welzijn en cultuur functioneren nauwelijks bestuurders die in onze definitie tot de uitgesproken specialisten gerekend mogen worden. In de eerste drie peiljaren verlopen contacten tussen sectoren steeds meer via afgevaardigden van de op dat moment aanwezige koepelorganisaties, die elkaar vaak weer in andere koepelorganisaties ontmoeten. Voor de jeugdsector is Klein in 1970 de vertegenwoordiger; voor de gezondheidszorg zijn dit Kuitenbrouwer en Leenen, en voor het onderwijs Knippen en Schelfhout.

Dit aanvullend onderzoek naar de relaties tussen de centrumbestuurders van de totale zuil en de diverse sectorspecialisten wijst het volgende uit:

- er bestaan in de eerste drie peiljaren rechtstreekse contacten tussen de centrumbestuurders en nagenoeg alle groepen van sectorspecialisten;
- de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en stands- en vakorganisaties zijn in elk peiljaar het sterkst vertegenwoordigd in het centrum; de sectoren jeugd, cultuur en maatschappelijk werk veel minder. De elites uit deze laatste drie sectoren vormen echter – voorzover ze bestaan – geen volledig van het centrum geïsoleerde netwerken;
- is er in de eerste twee peiljaren nog sprake van directe relaties tussen centrumbestuurders en sectorelites, in 1970 is de afstand tussen het centrum van het totale zuilnetwerk en de diverse sectorelites groter. De sectoren zijn nog slechts via een of twee bestuurders van koepelorganisaties in het centrum vertegenwoordigd. De autonomie van de diverse groepen specialisten is vanaf 1948 steeds groter geworden, zonder dat het onderling contact definitief is verloren. De onderwijsspecialisten in 1970 vormen een relatief groot en samenhangend netwerk. Men zou in dit verband kunnen spreken van een subcentrum dat met dunne lijntjes verbonden is met het centrum van de totale zuil. Zoals in 1978 blijkt, is deze cohesieve groep

van onderwijsspecialisten uitgegroeid tot het centrum van de totale zuil-elite. Een aantal bestuurders van de Nederlandse Katholieke Schoolraad vormt dit centrum;

- de universalisten bezetten tezamen met de bestuurders van standsorganisaties de intermediaire posities tussen de diverse sectorelites.

5. Samenvatting en interpretatie

Om de structuur van het netwerk van de bestuurlijke elite binnen de katholieke zuil te beschrijven en te interpreteren, hebben we ons toegelegd op de bestudering van samenstelling en structuur van het centrumnetwerk. Voor elk peiljaar zijn de centrale bestuurders op drie verschillende manieren vastgesteld. Vervolgens is aangetoond dat deze centrale bestuurders met elkaar een samenhangend centrum vertonen én dat er geen sprake is van meedere in omvang nagenoeg gelijke centra binnen het netwerk van de zuilelite. Wel bestaan er in omvang relatief kleine en gedeeltelijk met het centrum overlappende subcentra van specialisten.

Kan op basis van deze gegevens geconcludeerd worden dat het netwerk van de bestuurlijke elite binnen de zuil hiërarchisch gestructureerd is en dat er sprake is van een monocentrische dan wel polycentrische structuur?

Dat het netwerk hiërarchisch gestructureerd is, blijkt onder andere uit het grote aantal relaties dat vanuit de centrumbestuurders naar de overige bestuurders loopt, uit de ongelijke verdeling van de relaties over personen, en uit de totale 2-rush van het centrum. Het stelsel van de getrapte vertegenwoordiging wijst eveneens in de richting van een verticale geleedheid binnen het zuilnetwerk.

De vraag naar een monocentrische dan wel polycentrische structuur is minder eenduidig te beantwoorden. We hebben reeds gesteld dat er van een polycentrisme in strikte zin geen sprake is. De karakterisering monocentrisch ligt evenmin voor de hand, ondanks de hiërarchische structuur van het totale elitenetwerk en de samenhang van het centrum van dit netwerk. Gebleken is immers dat er in de diverse peiljaren nog diverse cohesieve subelites bestaan, weliswaar klein in omvang en toch enigszins verbonden met het centrum. Dit alles noopt tot voorzichtigheid bij het trekken van conclusies in termen van monocentrisme of polycentrisme. Het is beter te spreken van een ontwikkeling tussen 1948 en 1970 in de richting van een steeds verder *gefragmenteerd hiërarchisch netwerk*. Een relatief kleine kerngroep van voornamelijk universalistische bestuurders en bestuurders van standsorganisaties brengen de steeds verder uit elkaar groeiende sectorelites, of specialisten met

elkaar in contact. Zij staan voor de onmogelijke opgave het 'onverzoenlijke' te verzoenen. Zij worden de *specialisten in communicatie en coördinatie, de zogenaamde netwerkspecialisten*. Met hen staat of valt de integratie van het netwerk van de bestuurlijke elite binnen de zuil.⁹

Kijken we naar de samenstelling van deze groep die-hards dan blijkt er van een verjonging of vernieuwing na 1960 geen sprake meer te zijn. Gelet op de samenstelling en betekenis van de groep specialisten, ondersteunen de resultaten van dit onderzoek de hypothese van de *omgekeerde zuilwerking* (Simons, 1983 en Roes, 1980). Deze hypothese stelt dat de zuilorganisaties vooral in de eerste twee decennia na 1945 volop carrièremogelijkheden bieden voor academici en professionals. Hebben deze eenmaal een carrière opgebouwd dan zijn deze beroepsbeoefenaren echter geneigd een eigen kritische weg te volgen. Heeft de activiteit van veel katholieke academici en specialisten aanvankelijk geleid tot het opzienbarende succes van de zuil, zij brengen echter tevens het zaad van de ontbinding binnen de zuil. Zij gaan zich in steeds toenemende mate oriënteren op vakmatige belangen en op vakbroeders uit de andere zuilen. Uit onze gegevens blijkt dat veel specialistische bestuurders of professionals in de periode tot 1960 een plaats verwerven in het centrum van het netwerk. Na dit jaar gaan zij geleidelijk hun eigen weg en verdwijnen op een enkele uitzondering na in de marges van het elitenetwerk van de katholieke zuil. Vanuit deze marginale posities onderhouden zij wellicht meer contacten met vakbroeders en -zusters uit de andere zuilen dan met andere bestuurders binnen de zuil.

Eerder hebben we gesproken over de twee organisatorische processen van differentiatie en integratie. Deze processen weerspiegelen zich ook in de personele sfeer. Er komen steeds meer bestuurders met een meer specialistische oriëntatie. Deze specialiseringstrend gaat echter samen met een kunstmatige uitbreiding van het aantal contactmogelijkheden tussen de vele specialisten via koepelorganisaties. Een klein deel van de specialisten groeit met een aantal universalistische bestuurders uit tot een apart integratieniveau binnen het netwerk van de zuilelite. Van hieruit lopen de verbindingen naar de sectoren. Deze structuur is vooral tussen 1945 en 1960 opgezet en uitgebouwd, en is voor de periode daarna te beschouwen als een soort institutionele garantie voor het voortbestaan van de zuil als een geïntegreerd netwerk. De personele bezetting van deze instituties is nadien nauwelijks nog veranderd. De vernieuwing en beweging is er na 1960 uit. Het bestuurlijk kader vergrijst, terwijl op het niveau van de uitvoerende organisaties de specialisering en ontzuiling om zich heen grijpt, met uitzondering van het katholiek onderwijs. Er blijft de specialisten in communicatie in de jaren zeventig en tachtig niets

anders over dan hun eigen instituten en koepels definitief te begraven. Er valt namelijk bijna niets meer te overkoepelen.

Noten

1. Duffhues, Felling, Roes, 1984. In het kader van het onderzoeksproject verzuiling en ontzuiling wordt eveneens gewerkt aan een onderzoek naar lokale verzuilingsprocessen. Zie voor literatuur over verzuiling en ontzuiling: Duffhues en Van Vugt, 1980 en Van Schendelen, 1984. Het huidige debat over de verzuilingsproblematiek concentreert zich grotendeels rond begrippen als emancipatie, bescherming, politieke mobilisering, sociale controle, burgerlijke hegemonie en dergelijke. Recentelijk is er meer aandacht voor vergelijkend onderzoek naar nationale verzuilingsprocessen gekomen en daarmee kan de uniciteit van de Nederlandse verzuiling gerelativeerd worden. Er is tevens meer aandacht voor het verband tussen verzuiling en meer omvattende ontwikkelingen in de sfeer van staatsvorming, nationale integratie en verstatelijking.
2. De katholieke totaalvisie op de samenleving is geënt op het corporatisme. Zie hierover onder meer Verhallen, Fernhout, Visser, 1980 en Van den Eerenbeemt, 1968.
3. Deze processen zijn voor het eerst uitvoerig beschreven door Max Weber en door Robert Michels en kunnen worden samengevat in het zogenaamde Weber-Michels-model. Verg. Schreuder, 1981, 203-211.
4. Zie voor dit debat onder meer: Bottomore, 1964 en Helmers e.a., 1975, 50-59.
5. De gezamenlijke standsorganisaties behartigen in principe *alle* belangen van *alle* mensen. Zie hiervoor: Janssens, 1949, 79. De positie van de geestelijkheid komt het treffendst tot uiting in de verplichte aanwezigheid van een geestelijk adviseur in een katholieke organisatie, althans tot aan het einde van de zestiger jaren. De politici dienen in principe het algemene katholieke belang te dienen en te staan boven allerlei fracties in eigen kring. Zie hiervoor onder andere Romme, 1952-53.
6. De genormeerde entropiematen bedragen voor de achtereenvolgende peiljaren .068; .076; .088 en .129. De H-maten zijn resp. .171; .199; .230 en .338. De correlatie tussen beide maten is .999.
7. Hiermee is niet gezegd dat in omvang kleine personele netwerken met een hoge mate van samenleving niet bestaan.
8. Voor elke sector zou dan de samenstelling en structuur van het centrumnetwerk vastgesteld moeten worden en vervolgens dient de overlap tussen deze sectorcentra en het centrum van het totale elitenetwerk bekeken te worden.
9. Naar het voorbeeld van Aldrich zou men deze structuur een 'loosely joined hierarchical system' kunnen noemen: Aldrich, 1974, 3.

Bijlage 1. De samenstelling van de centrumnetwerken in de vier peiljaren

Legenda: G = geestelijkheid; P = politieke leider; Or. = oriëntatie, gespecificeerd naar universalisten (univ.), indifferent (i) en specialisten; S = bestuurder van standsorganisatie; d = 1 en d = 2 verwijst naar directe en indirecte relaties.

De samenstelling van het centrumnetwerk in 1948

<i>Persoon</i>	<i>d = 1</i>	<i>2-rush</i>	<i>d = 2</i>	<i>deelname in 2- cliques</i>	<i>G</i>	<i>P</i>	<i>Or.</i>	<i>S</i>
1. A.H.M. Albregts	45	.04	149	10			univ.	werkgever
2. F.Ph.A. Tellegen	42	.07	137	10			univ.	
3. B.J.M. van Spaendonk	41	.06	145	10			univ.	werkgever
4. J.Th.M. de Vreeze	41	.08	134	10			gezondh.z.	
5. J.M.L.Th. Cals	40	.07	124	10		X	univ.	
6. M. van Nispen tot Seve- naar-Ruys de Beerenbrouck	38	.03	150	10			univ.	
7. G.W. Kampschoër	35	.04	137	10			i.	boeren
8. A.A.M. Boersma	34	.03	143	9			univ.	werknemers
9. A.A. Olierook	34	.02	133	10	G		univ.	
10. P.G.M. van Meeuwen	33	.01	142	10			univ.	Adelbert
11. A.C. de Bruyn	33	.02	137	10		X	univ.	werknemer
12. L.G. Kortenhorst	33	.02	141	10		X	univ.	werkgevers
13. Th.J.F. Verhoeven	25	.02	105	10	G		onderwijs	
14. M.H.C. Vendrik	25	.02	130	10			univ.	
totale rush: .53								

De samenstelling van het centrumnetwerk in 1960

<i>Persoon</i>	<i>d = 1</i>	<i>2-rush</i>	<i>d = 2</i>	<i>deelname in 2- cliques</i>	<i>G</i>	<i>P</i>	<i>Or.</i>	<i>S</i>
1. H.A.C. Middelweerd	78	.04	281	10			univ.	
2. A.J.H. Bartels	76	.03	281	10			univ.	
3. Broeder M. Amantius	72	.04	281	10	G		univ.	
4. A.J.A. van der Donck	71	.03	272	10			stand	werknemen- de midden- stand
5. Th.J. Loerakker	70	.05	286	10			univ.	werknemer
6. A.M.A. Wesemael-van Velthoven	65	.02	248	10		X	onderwijs	
7. H.G.M. Linnebank	63	.03	262	10			i.	werkgevers
8. W.G.P. Essers	63	.02	257	10			univ.	werknemers
9. T. Brouwer	62	.02	260	10		X	univ.	boeren
10. J.A.A. Middelhuis	61	.02	254	10		X	stand	werknemers
11. E.J.F. Manse	61	.02	247	10			i.	midden- stand
12. J.H.M. Derksen	60	.01	244	10		X	onderwijs	
13. K.G.K. Hanselman	60	.01	237	10			onderwijs	

<i>Persoon</i>	<i>d = 1</i>	<i>2-rush</i>	<i>d = 2</i>	<i>deelname in 2- cliques</i>	<i>G</i>	<i>P</i>	<i>Or.</i>	<i>S</i>
14. F.J.C.M. Op de Coul	57	.01	238	10	G		onderwijs	
15. Baron F.J.G. van Voorst- tot Voorst	57	.03	242	10			stand	Adelbert
16. J.A. de Gooyer	57	.01	243	10	G		onderwijs	
17. H.J.F.M. Bless	54	.01	247	10	G		gezondh.z.	
18. P.J.M. Aalberse	54	.01	249	10		X	univ.	Adelbert
19. J.F.A.G. Konig	53	.01	245	10			onderwijs	
20. P. Prince	53	.02	199	—			onderwijs	
21. J.H.J. Maenen	52	.03	231	10		X	univ.	werknemers
22. G.J.M. Stulemeyer	52	.02	229	1			gezondh.z.	
23. K.M.H. Mars	50	.01	261	10	G		i.	
24. J.P.W. Ellerbeck	50	.01	252	10	G		i.	
25. M.F. Sutorius-Alting von Geusau	49	.01	258	10			univ.	
26. W.C.L. van der Grinten	48	.01	243	10			onderwijs	
27. P.Th. v. Enckevort	46	.00	233	10			onderwijs	
28. L.A.H. Albering	46	.00	243	10		X	i.	
29. W.J. Pennings	44	.01	206	4			univ.	
30. H. Leenen	43	.01	243	10			gezondh.z.	
31. B.C.M.J. Twaalfhoven	41	.01	251	10			jeugd	
32. H. Festen	32	.01	187	—			gezondh.z.	
totale rush: .57								

De samenstelling van het centrumnetwerk in 1970

<i>Persoon</i>	<i>d = 1</i>	<i>2-rush</i>	<i>d = 2</i>	<i>deelname in 2- cliques</i>	<i>G</i>	<i>P</i>	<i>Or.</i>	<i>S</i>
1. Th.J. Loerakker	72	.18	173	11			univ.	werknemers
2. H.W. Mulder	67	.13	156	11			univ.	boeren
3. W.M. Perquin	59	.08	155	11		X	univ.	midden- stand
4. C.E. Schelfhout	49	.04	151	11		X	i.	
5. L.M.M. Kokshoorn	43	.03	154	11			i.	
6. Th.M. Knippen	36	.02	93	3			onderwijs	
7. Broeder M. Amantius	36	.05	119	4	G		univ.	
8. C.H.G.M. Kuitenbrouwer	36	.03	148	11			univ.	
9. H. Leenen	35	.03	144	11			i.	
10. C.G.A. Mertens	35	.01	140	11		X	stand	boeren
11. S.J.J. Klein	35	.02	138	11			univ.	
12. M. van der Heuvel	26	.02	114	8			jeugd/cult.	
13. G.S.H.M. Kok	27	.02	123	8		X	i.	
totale rush: .66								

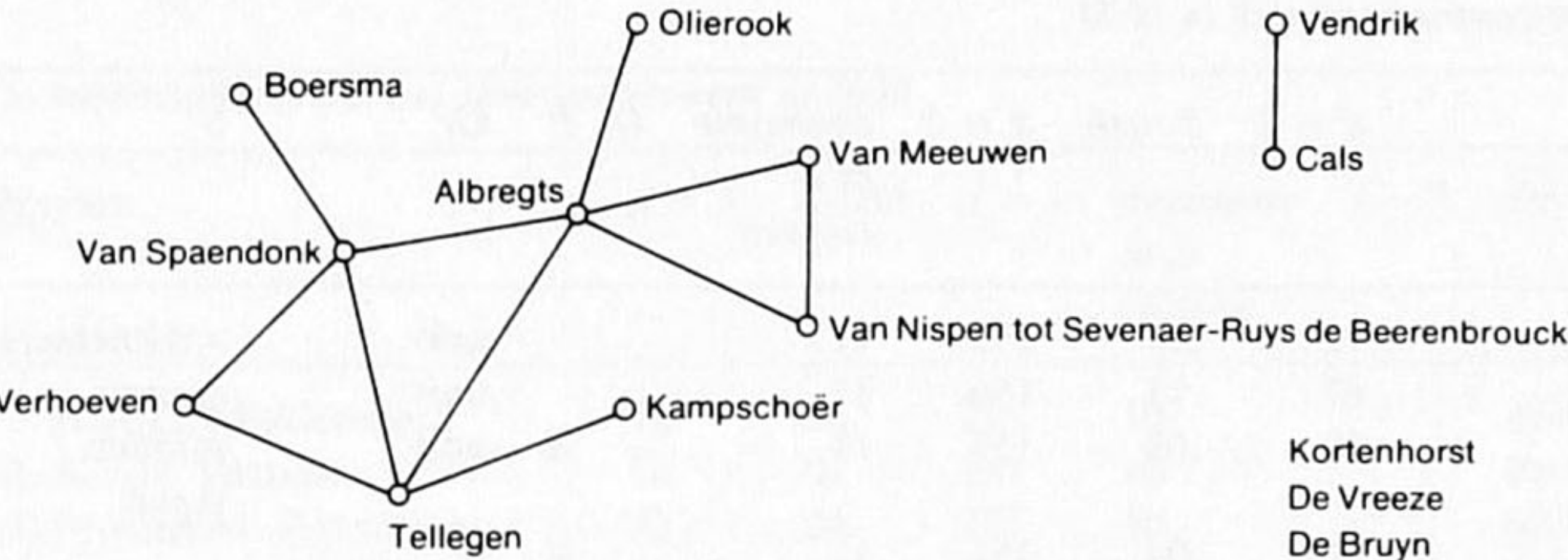
De samenstelling van het centrumnetwerk in 1978

Persoon	<i>d</i> = 1	2-rush	<i>d</i> = 2	deelname in 2- cliques	<i>G</i>	<i>P</i>	Or.	<i>S</i>
1. H.W. Mulder	54	.25	107	10			univ.	boeren
2. J.G.M. van Wegberg	53	.11	90	10			onderwijs	
3. H.H. Brinkhoff	52	.10	90	10			onderwijs	
4. K.G.K. Hanselman	41	.04	93	10			onderwijs	
5. L.A. Struik	40	.08	97	10			onderwijs	
6. R. Ravensloot-Heubers	39	.02	91	10			onderwijs	
7. A.M.H. de Brabander- Verbunt	38	.01	90	10			onderwijs	
8. J.L.J. Dries	38	.01	90	10			onderwijs	
9. A.J.A. Brugmans	38	.01	90	10			onderwijs	
10. Th.J.L. Wortelboer	38	.01	90	10			onderwijs	
11. M.S. Negenman	33	.03	91	10			i.	werknemers
12. G. Mensink-Veldkamp	18	.02	66	3			stand	
13. Frater R. Egberts	33	.02	91	10	G		onderwijs	
14. M.H.J. Zeyen	32	.02	93	10			onderwijs	

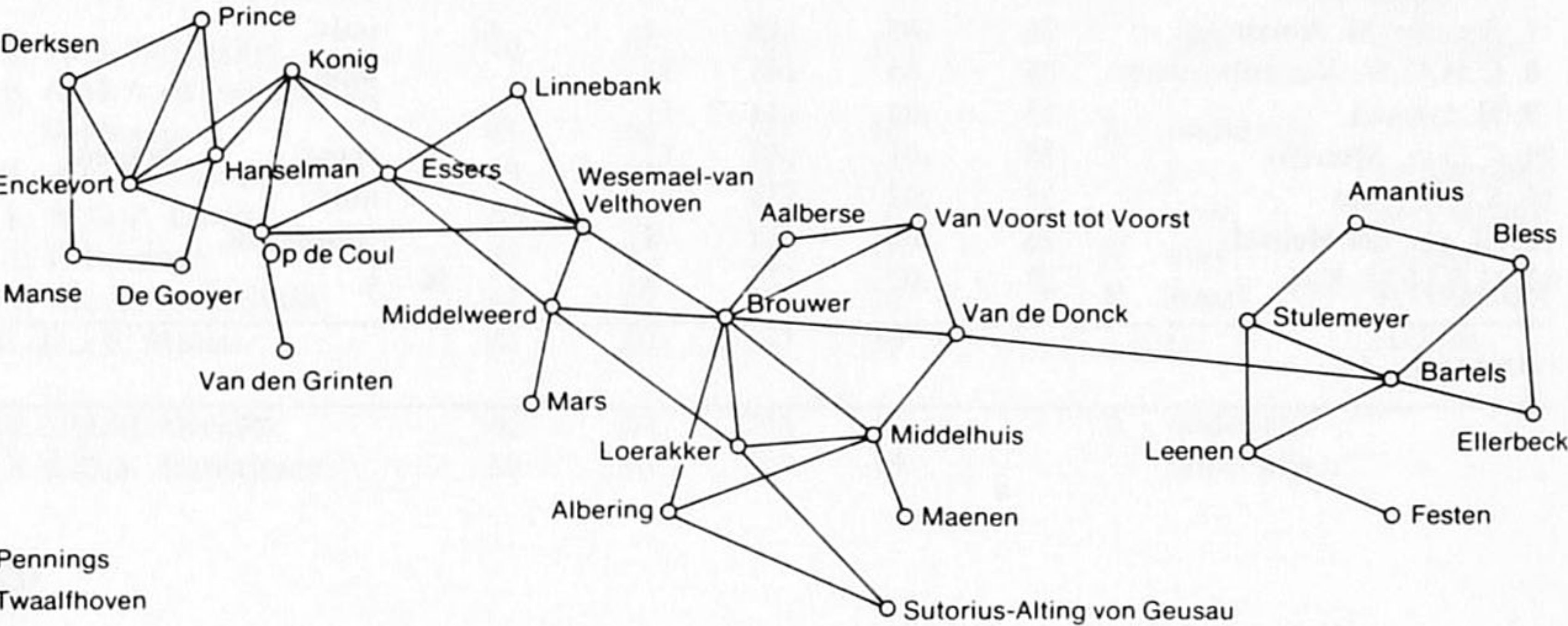
totale rush: .73

Bijlage 2. De netwerken van de centrumelite van de katholieke zuil per peiljaar, geba-
seerd op de relaties met een multipliciteit van twee of meer

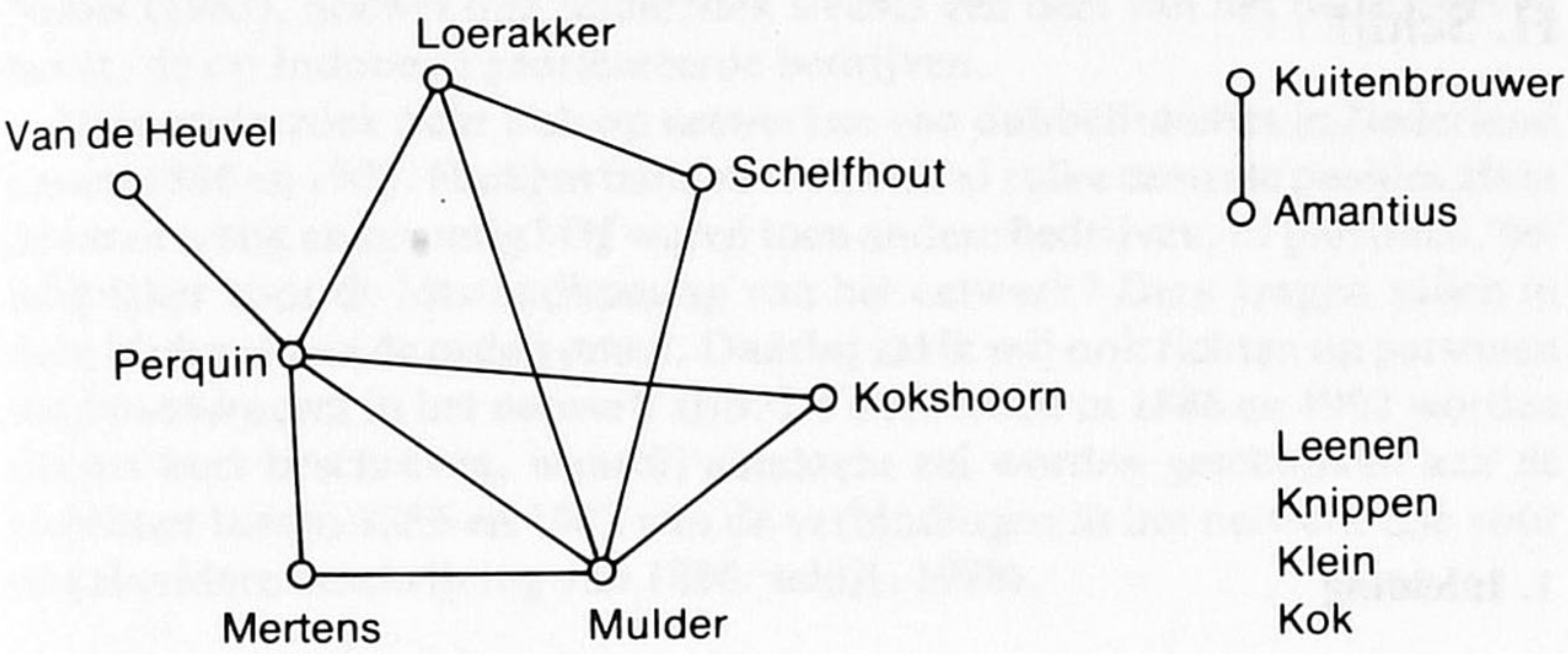
1948



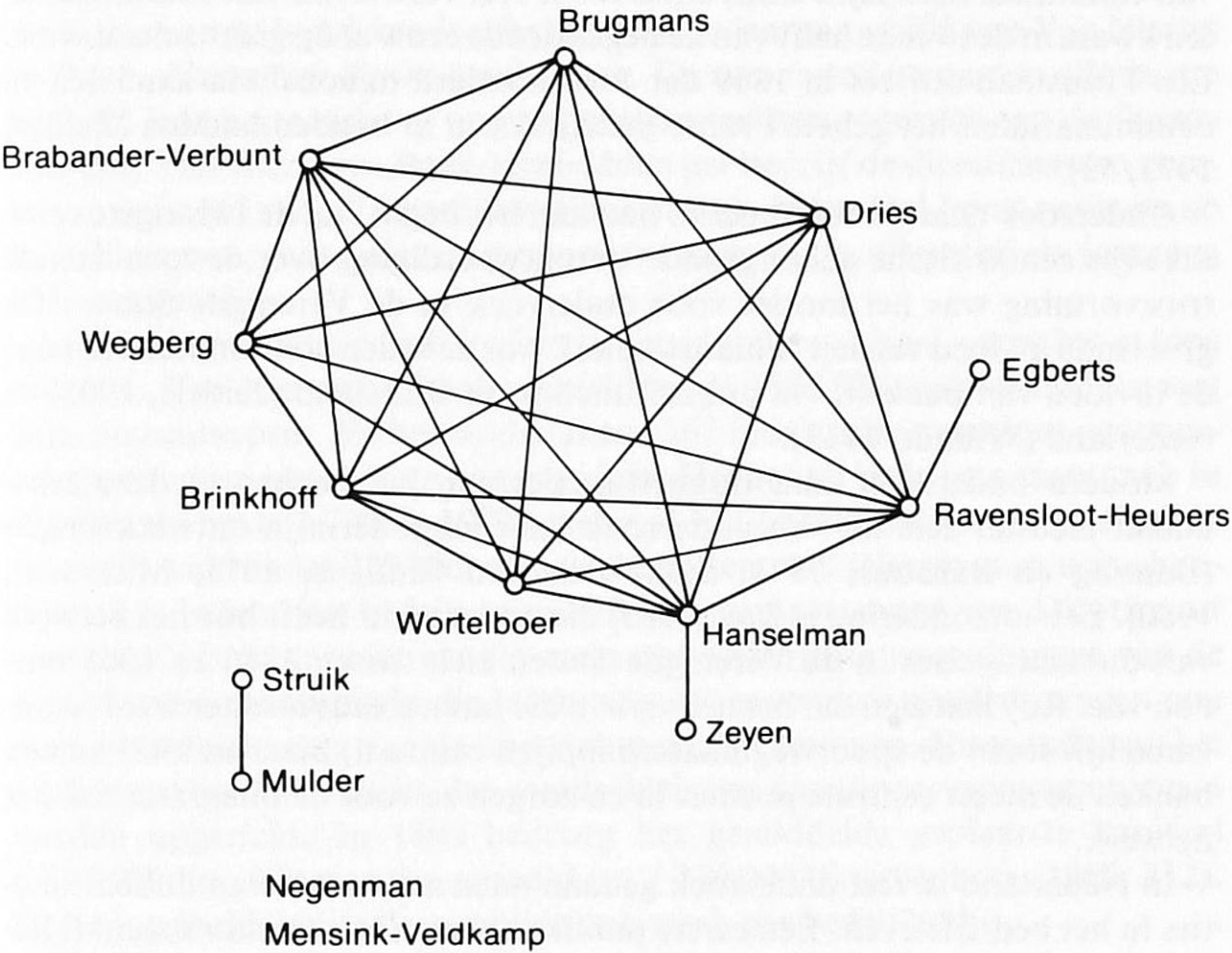
1960



1970



1978



Economische netwerken rond 1900

H. Schijf

1. Inleiding

Onderzoek naar dubbelfuncties in het bedrijfsleven is bijna zo oud als het verschijnsel zelf. En dubbelfuncties bestaan sinds er bedrijven met een raad van commissarissen zijn: sinds circa 1850. Het verwerven van commissariaten kwam in de tweede helft van de negentiende eeuw al op grote schaal voor. Een Fransman schreef in 1869 dat 'tweehonderd nabobs' via aandelen en commissariaten het gehele Franse bedrijfsleven in handen hadden (Zeldin, 1973, 53).

Onderzoek naar dubbelfuncties had aan het begin van de twintigste eeuw dikwijls een kritische achtergrond. Verontwaardiging over de toenemende trustvorming was het motief voor onderzoek in de Verenigde Staten. De groeiende invloed van het 'Finanzkapital' was de reden voor onderzoek naar de invloed van banken, via dubbelfuncties, in Duitsland (Jeidels, 1905) en Nederland (Wibaut, 1913).

Modern onderzoek naar dubbelfuncties aan het begin van deze eeuw maakt meestal deel uit van onderzoek naar lange termijn-ontwikkelingen (Bunting en Barbour, 1971; Stanworth and Giddens, 1975; Mizruchi, 1980). Een uitzondering is Roy (1983) die onderzocht heeft hoe het netwerk van dubbelfuncties in de Verenigde Staten zich tussen 1886 en 1905 ontvouwde. Roy laat zien dat het netwerk in die jaren steeds hechter werd. Aanvankelijk staan de spoorwegmaatschappijen centraal, maar in 1905 nemen banken de meest centrale posities in en zorgen ze voor de integratie van het netwerk.

In Nederland is veel onderzoek gedaan naar netwerken van dubbelfuncties in het bedrijfsleven. Een eerste publikatie was *Graven naar macht* (Helmers e.a., 1975) over de verbindingen tussen grote bedrijven in de jaren zestig. De resultaten van onderzoek naar dubbelfuncties in de jaren zeventig,

met name 1976, zijn inmiddels ook beschreven (Stokman, e.a. 1985). De periode tussen 1945 en 1960 komt aan de orde in Baudet en Fennema (1983) en Nobel (1983), hoewel hun onderzoek slechts een deel van het bedrijfsleven bevat: de op Indonesië georiënteerde bedrijven.

Mijn onderzoek richt zich op netwerken van dubbelfuncties in Nederland tussen 1886 en 1902. Hadden banken toen ook al zulke centrale posities als in de jaren zestig en zeventig? Of waren toen andere bedrijven, of personen, belangrijker voor de totstandkoming van het netwerk? Deze vragen zullen in deze bijdrage aan de orde komen. Daarbij zal ik mij ook richten op personen die *lijnendragers* in het netwerk zijn. De netwerken in 1886 en 1902 worden slechts kort beschreven, waarbij aandacht zal worden geschonken aan de stabiliteit tussen 1886 en 1902 van de verbindingen in het netwerk (zie voor uitgebreidere beschrijving van 1886: schijf, 1978).

2. Geselecteerde bedrijven

De keuze van de bedrijven is gebaseerd op de jaargang 1886 van Van Nierop en Baak, *Naamloze Vennootschappen*. De samenstellers namen alle in een bepaald jaar bestaande nv's op; ze ontleenden hun gegevens aan de *Staatscourant*. Van Nierop en Baak vermeldde per bedrijf de directeurs en commissarissen (of vergelijkbare functionarissen). Ieder deel bevat registers op bedrijfsnamen, maar niet op persoonsnamen; dat is alleen bij de jaargang 1910 het geval.

Het naslagwerk verschaft inzicht in het aantal nv's. Veel waren het er toen nog niet. Van Nierop en Baak vermeldde in 1886 930 ondernemingen met deze bestuursvorm. Er bestonden maar 167 industriële naamloze vennootschappen; de meeste waren nog erg klein. Het aantal bedrijven steeg snel. In 1894 waren het er 1 728; in 1902 werden al 3 812 naamloze vennootschappen vermeld, waaronder 728 bouwmaatschappijen, 440 scheepvaartmaatschappijen, 571 industriële bedrijven en 373 cultuurmaatschappijen. Dit stijgend aantal nv's is echter niet zonder meer een aanwijzing voor de groei van de Nederlandse economie in die jaren want de genoemde getallen zeggen nog niets over de *omvang* van de opgerichte ondernemingen. Uitgaande van het geplaatste kapitaal blijkt dat steeds kleinere naamloze vennootschappen werden opgericht. In 1880 bedroeg het gemiddelde geplaatste kapitaal f 637 000; in 1900 was dat gedaald tot f 239 000 (Stuyvenberg, 1967, 212). De hoeveelheid kapitaal verschilde ook sterk per bedrijfstak.

Ik heb als indicatie voor de omvang van een bedrijf het *maatschappelijk ka-*

Tabel 1. Het aantal geselecteerde bedrijven per bedrijfstak in 1886 en 1902

<i>bedrijfstak</i>	1886	1902
banken	11	11
bouwmaatschappijen	33	15
industriële bedrijven	28	15
handelsmaatschappijen	6	6
hypotheekbanken	4	4
scheepvaartmaatschappijen	8	8
spoorwegmaatschappijen	7	3
trams- en transportmaatschappijen	12	12
verzekeringsmaatschappijen	33	30
totaal	142	104

pitaal genomen. Bedrijfstakken met een gemiddeld hoog maatschappelijk kapitaal waren in 1892 (niet iedere jaargang geeft een overzicht): de spoorwegmaatschappijen (gemiddeld 4,5 miljoen), de handelsmaatschappijen en banken (beide gemiddeld ruim een miljoen) en de scheepvaart (ruim een half miljoen). De bouwmaatschappijen hadden gemiddeld een maatschappelijk kapitaal van slechts tweehonderdduizend gulden. Om te voorkomen dat bepaalde bedrijfstakken oververtegenwoordigd zouden zijn, heb ik negen bedrijfstakken gekozen en voor iedere bedrijfstak apart het gemiddelde maatschappelijk kapitaal uitgerekend. Bedrijven in een bepaalde bedrijfstak met een kapitaal hoger dan het gemiddelde zijn opgenomen. Dat levert in totaal 142 bedrijven op (zie *tabel 1*).

Voor het netwerk in 1902 zijn gegevens voor dezelfde bedrijven als in 1886 verzameld. Het blijkt dat 38 bedrijven dan niet meer voorkomen (zie *tabel 1*). Dat veel bouwmaatschappijen na korte tijd weer werden opgeheven, is niet zo verwonderlijk: er was veel speculatie en vaak werd een bouwbedrijf opgericht voor een bepaald project, zoals soms uit de naam blijkt. Dat veel industriële ondernemingen failliet gingen, wijst erop dat de industrialisatie met mislukkingen gepaard ging. Dat is nog steeds zo. Maar dat juist deze bedrijven verdwijnen, heeft tot gevolg dat het netwerk in 1902 nog meer dan in 1886 bestaat uit relaties tussen banken, handelsmaatschappijen, en spoor- en scheepvaartmaatschappijen, enkele verzekeringsmaatschappijen en hypotheekbanken daargelaten.

Bedrijven die uitsluitend in *Nederlands-Indië* werkzaam waren, zoals cultuurmaatschappijen, zijn niet opgenomen, op enkele bedrijven die hun hoofdkantoor in Nederland hadden na, het belangrijkste is Billiton. Omdat het netwerk uit alleen nv's bestaat, zijn bepaalde bedrijfstakken onderverte-

Tabel 2. Aantal lijnendragers gesplitst naar aantal functies

aantal functies	1886*	1902
8	—	3
7	—	3
6	4 (3)	5
5	9 (8)	10
4	22 (13)	9
3	46 (40)	26
2	113 (87)	78

* Tussen haakjes aantal lijnendragers in bedrijven die in beide jaren voorkomen (n = 104).

genwoordigd. De in die tijd bloeiende textielindustrie komt vrijwel niet voor omdat in 1886 de meeste bedrijven nog familiebedrijven waren.¹ Bij de banken ontbreken de bankhuizen.

De 142 bedrijven waren bijna voor de helft in Amsterdam gevestigd, om precies te zijn: 65. De oververtegenwoordiging van Amsterdamse bedrijven is nog sprekender als we naar de bedrijfstakken afzonderlijk kijken. Van de elf opgenomen banken waren er acht in Amsterdam gevestigd. De goederenhandel was een typisch Amsterdamse aangelegenheid: vijf van de zes bedrijven bevonden zich aldaar. Bij de scheepvaart is dat vijf van de acht maatschappijen en voor het verzekeringswezen is dat ongeveer een kwart. Uit deze gegevens blijkt dat Amsterdam de belangrijkste vestigingsplaats voor handel en financiën was; het is slechts de bevestiging van een overbekend feit.

3. Personen in 1886 en 1902

In 1886 hebben 775 personen één of meer functies in de 142 bedrijven; samen bezetten ze 1 102 posities. Er zijn 256 directeuren, 658 commissarissen, 38 president-commissarissen en 123 overige functies (raden van beheer of toezicht en dergelijke). In 1902 zijn er 602 personen die samen 863 functies hebben in de 104 overgebleven bedrijven. Deze functionarissen zijn als volgt verdeeld: 196 directeuren, 523 commissarissen, 48 president-commissarissen (een functie die dus toeneemt) en 96 overige functies. Zoals blijkt zijn er meer functies dan personen zodat sommige personen meer dan één functie hebben: de zogenaamde *lijnendragers*. De verdeling van hun aantal functies staat in *tabel 2*. De cijfers tussen haakjes geven aan dat er in 1886 24 personen zijn met vier of meer functies in de 104 bedrijven die nog in 1902 bestaan. In 1902 zijn er 30. In 1902 zijn er drie lijnenleggers met acht functies en drie

met zeven. De toename van functies per persoon in 1902 verklaart grotendeels de stijging van 410 dubbelfuncties in 1886 naar 532 in 1902. (Ik zal personen met vier of meer functies *multi-lijnendragers* noemen.)

Een aanwijzing voor wie aan het begin van deze eeuw leden waren van raden van commissarissen, is te vinden in het onderzoek van de Duitse econoom Eulenberg uit 1906. Eulenberg onderzocht de hoofdfuncties van commissarissen bij duizend naamloze vennootschappen in Duitsland. Hij onderscheidde daarbij zes groepen: bankiers, industriëlen, renteniers en landeigenaars, handelaren, ambtenaren en vrije beroepen. Bankiers bezetten 29,4 procent van de 6 783 commissariaten die in de duizend ondernemingen aanwezig waren.² Eulenberg benadrukte de opvallende aanwezigheid van bankiers uit privé-banken: 406 bankiers hadden samen 1 180 commissariaten, terwijl 286 directeurs van banken 816 zetels bezetten (Eulenberg, 1906, 95-97). Van de 3 918 commissarissen had 28 procent meer dan één positie, en van deze groep was weer de helft bankier of bankdirecteur. Volgens Eulenberg waren de dubbelfuncties voornamelijk een gevolg van de concentratie in de bankwereld, hoewel er duidelijke familiegroepen zijn aan te wijzen, maar helaas heeft hij daar geen onderzoek naar gedaan. Slechts weinig commissarissen hadden posities op grond van persoonlijke titel.

Voor Nederland bestaat geen onderzoek naar de herkomst van commissarissen in het bedrijfsleven rond 1900. Wibaut signaleert voor 1910 dat bankdirecteuren en bankiers veel commissariaten hadden. Maar hij is meer geïnteresseerd in de invloed van de banken zelf. J.G. de Jongh heeft in 1922 een veel kleiner onderzoek dan Eulenberg naar de affiliaties van commissarissen gedaan (geciteerd in Bos, 1923, 44-47). Ook hij vond een grote vertegenwoordiging van bankiers en bankdirecteuren in de raden van commissarissen, hoewel hun aantal minder was dan in Duitsland. Industriëlen, zowel uit nv's als privé-bedrijven, kwamen ook regelmatig voor. Volgens Bos had dit te maken met de vaak grote belangen die industriëlen in andere ondernemingen hadden.

De affiliaties die Eulenberg en Bos noemen, zijn ook in mijn gegevens terug te vinden, zeker bij de lijnendragers, maar niet alleen bij hen. Bankiers, directeurs van scheepvaartmaatschappijen en directeurs van enkele industriële bedrijven, die al of niet de naamloze vennootschappen waren, bijvoorbeeld Stork en Van Marken, hadden relatief veel commissariaten. Bij de hypotheekbanken en vooral verzekeringsmaatschappijen waren veel commissarissen van adel. Waarschijnlijk om de propagandistische klank van hun adellijke titels. Bestuurders op nationaal en lokaal niveau, en parlementariërs, zijn ook aanwezig, evenals enkele rechters, advocaten en hoogleraren.

Tabel 3. *Dubbelfuncties opgesplitst naar type verbinding in 1886 en 1902 (aantal bedrijven in 1886 en 1902 is 104)*

	1886	1902
DD-verbindingen	24	19
DC-verbindingen	94	100
CC-verbindingen	292	413
totaal	410	532

4. Verbindingen en netwerken in 1886 en 1902

Om meer inzicht in de *structuur* van het netwerk van dubbelfuncties te krijgen, heb ik een driedeling van de dubbelfuncties gemaakt in:

- DD-verbindingen die gelegd worden door personen die directeur zijn in beide bedrijven;
- DC-verbindingen die gelegd worden door personen die directeur zijn in het ene en commissaris (of een vergelijkbare positie hebben) in het andere bedrijf;
- CC-verbindingen die gelegd worden door personen die in beide bedrijven een commissariaat hebben.

De 410 dubbelfuncties in 1886 in de 104 bedrijven die ook nog in 1902 bestaan, zijn op te splitsen in 24 DD-, 94 DC-, en 292 CC-verbindingen. De DD-verbindingen verminderen in 1902 tot 19, de DC-verbindingen nemen iets toe tot 100 en de CC-verbindingen komen op 413 (zie *tabel 3*). De grootste groei vindt dus plaats bij de CC-verbindingen. Gezien de vele CC-verbindingen kan er niet zonder meer worden gesproken van een netwerk van invloedrelaties (waarbij het ene bedrijf invloed uitoefent in het andere bedrijf via DD- en DC-verbindingen).

Het is niet alleen van belang om te zien welke typen relaties voorkomen; ook het 'gewicht' van een relatie is belangrijk. Tussen twee bedrijven kan meer dan één dubbelfunctie bestaan. Ter onderscheiding van een dubbelfunctie kan er dus ook gekeken worden naar *lijnen*, die door tenminste één dubbelfunctie worden gevormd. Het aantal dubbelfuncties geeft het gewicht van een lijn aan en wordt de *multipliciteit* van een lijn genoemd. Tussen 1886 en 1902 zijn er nauwelijks veranderingen. In beide jaren heeft ruim 80 procent van de lijnen een multipliciteit één. Lijnen met een multipliciteit van drie of hoger zijn zowel in 1886 als in 1902 vooral te vinden tussen banken en scheepvaartmaatschappijen, tussen scheepvaartmaatschappijen onderling

en tussen verzekeringsmaatschappijen onderling. Enkele hypotheekbanken hebben hechte verbindingen met verzekerings- en scheepvaartmaatschappijen.

Een volgend kenmerk is de *samenhang* van het netwerk. Ondanks de toename in het aantal dubbelfuncties is de samenhang in 1902 minder geworden: in 1886 zijn er drie geïsoleerde bedrijven; in 1902 zijn dat er 15. De meeste waren in 1886 al kleine bedrijven. In beide jaren bestaat een grote groep van onderling verbonden bedrijven: in 1886 zijn 97 bedrijven met elkaar verbonden, in 1902 geldt dat voor 89.³

Tenslotte kan worden nagegaan met hoeveel andere bedrijven een bepaald bedrijf *rechtstreeks* is verbonden. Deze rechtstreekse verbindingen kunnen gezien worden als een indicatie voor de centraliteit van een bedrijf binnen het netwerk. In tegenstelling tot de netwerken in de jaren zestig en zeventig is noch in 1886, noch in 1902 de centraliteit van bedrijven erg hoog te noemen. De Stoomvaartmaatschappij Nederland is het meest centrale bedrijf in 1886 met 23 rechtstreekse verbindingen; in 1902 is dat de Nederlandsche Bank met 29 directe verbindingen. In 1886 zijn er maar negen bedrijven met vijftien of meer directe contacten. In 1902 neemt dat toe tot 17. Banken, handelsmaatschappijen, hypotheekbanken, spoor- en scheepvaartmaatschappijen behoren tot de meest centrale bedrijven in beide jaren. Er zijn ook enkele verzekeringsmaatschappijen bij. Banken hebben niet opvallend veel meer relaties dan de overige bedrijven: van een duidelijk overwicht van financiële instelling kan voor 1886 niet worden gesproken (zie *tabel 4a*). Dat verandert in 1902 nauwelijks, hoewel enkele banken, de Amsterdamsche Bank bijvoorbeeld, wel meer directe contacten krijgen (zie *tabel 4b*).⁴ Bij alle banken verminderen de relaties drastisch als alleen naar de DC-verbindingen wordt gekeken: meestal blijven er niet meer dan twee of drie directe relaties over (hetzelfde geldt overigens voor de andere bedrijven). Alleen de Nederlandsche Bank behoudt een noemenswaardig aantal relaties: in 1886 zes van de 21; in 1902 tien van de 29. Maar het is nog maar de vraag of deze relaties financiële controle door de Nederlandsche Bank aangeven. Waarschijnlijk geeft het eerder aan dat directeurs van deze centrale bank erg gezocht waren als commissaris.

Een moeilijkheid bij het volgen van bedrijven in een netwerk over een langere periode is hun omvang. Blijven de bedrijven uit 1886 de grootste in hun bedrijfstak? Daar komt bij dat in 1902 geheel nieuwe ondernemingen waren ontstaan, bijvoorbeeld de petroleumindustrie, en sommige bedrijfstakken veel belangrijker waren geworden voor de Nederlandse economie, bijvoorbeeld mijnbouw en industrie. Van Nierop en Baak vermelden voor 1902 44

Tabel 4a. Verbindingen tussen bedrijfstakken in 1886 (9 bedrijfstakken en 104 bedrijven)

bedrijfstak	bedrijfstak								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Banken	(18)	16	18	12	12	18	11	7	31
2. Bouwmts.		(13)	8	4	13	3	3	9	12
3. Industrie			(4)	6	1	14	4	3	17
4. Handelsmts.				(3)	1	18	6	2	7
5. Hypotheekb.					(0)	3	4	7	18
6. Scheepvaart						(11)	7	2	14
7. Spoorweg							(1)	1	7
8. Tram-transp.								(2)	8
9. Verzekering									(31)

Cijfers tussen haakjes geven het aantal verbindingen binnen een bedrijfstak.

Tabel 4b. Verbindingen tussen bedrijfstakken in 1902 (9 bedrijfstakken en 104 bedrijven)

bedrijfstak	bedrijfstak								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Banken	(23)	11	18	15	24	30	15	9	33
2. Bouwmts.		(16)	7	5	9	7	7	7	17
3. Industrie			(2)	3	4	14	4	0	11
4. Handelsmts.				(8)	3	14	7	4	15
5. Hypotheekb.					(0)	14	7	5	28
6. Scheepvaart						(15)	17	6	29
7. Spoorweg							(5)	1	13
8. Tram-transp.								(2)	6
9. Verzekering									(42)

petroleummaatschappijen, waaronder de 'Koninklijke' die in 1890 met een kapitaal van 1,3 miljoen was opgericht. Het aantal mijnbouwmaatschappijen was in die zestien jaar sterk gestegen: van 7 in 1886 tot 69 in 1902. Ondernemingen uit beide bedrijfstakken komen niet voor onder de 104 overgebleven bedrijven in 1902. Vermoedelijk zouden overigens veel van deze nieuwe bedrijven geïsoleerd zijn. Slechts enkele – maar wel grote – petroleum- en mijnbouwmaatschappijen waren in 1910 met de grote banken verbonden, zo blijkt uit een beschrijving van het Nederlandse bedrijfsleven in dat jaar (Wibaut, 1913).

Wel is het zo dat het netwerk in 1902 een te lage schatting geeft van het totale aantal relaties, met name de DC-verbindingen, tussen banken en niet-financiële ondernemingen. Wibaut schrijft dat in 1910 – dus acht jaar la-

ter – : ‘de bestuurders van vier banken (Twentsche, Amsterdamsche, Labouchère Oyens en de Rotterdamsche) zitting hebben in de besturen van 120 naamloze vennootschappen, waaronder de grootste hypotheekbanken en financiële maatschappijen, de grootste petroleum- en cultuurmaatschappijen in de Koloniën’ (Wibaut, 1913, 340). Deze cijfers maken de genoemde onderschatting aannemelijk, want in 1902 zijn er in mijn netwerk minder relaties tussen banken en andere bedrijven.

Tenslotte nog iets over de *stabiliteit* van de verbindingen tussen 1886 en 1902. Daarbij zijn verscheidene aspecten te onderscheiden. In de eerste plaats kan worden nagegaan of veel dezelfde personen in beide jaren functies hebben. Wanneer iemand lang in functie blijft, geeft dat hem de mogelijkheid voor toenemende contacten, kennis en ervaring, onder andere af te lezen uit het aantal posities dat hij weet te verwerven. Van de 602 individuen die in 1902 functies bekleedden, waren er 248 al actief in bedrijven in 1886: dat is veertig procent. Dat zo’n hoog percentage gedurende zestien jaar tenminste één functie had, had onder andere te maken met de hoge leeftijd waarop men zijn commissariaten behield. Ook voor directeuren bestond geen pensioengerechtigde leeftijd.

De continuïteit bij het bekleden van functies is nog sprekender als we alleen naar de lijnendragers kijken. Van de 30 multi-lijnendragers in 1902 zijn er slechts twee ‘nieuw’, dat wil zeggen, ze hadden nog geen functies in de bedrijven in 1886. De één is J.G.W. Wertheim, de zoon van de bankier A.C. Wertheim, die zijn vader in enkele commissariaten opvolgt (maar niet in alle), de ander is Jhr. L.P.D. op ten Noort, directeur bij Stoomvaartmaatschappij Nederland. Sommige multi-lijnendragers hebben vier of meer functies in beide jaren. Van de in totaal 134 lijnendragers in 1902 zijn er 46 ‘nieuw’. Het hoeft, gezien deze cijfers, geen verbazing te wekken dat de stabiliteit van de verbindingen aanzienlijk was tussen 1886 en 1902.

Een dubbelfunctie kan om twee redenen gedurende de zestien jaar stabiel zijn gebleven. Allereerst kan de dubbelfunctie *continu* zijn omdat tussen 1886 en 1902 dezelfde lijnendrager functies in beide bedrijven heeft gehouden. In de tweede plaats kan een lijn *hersteld* worden als in 1902 een verbinding tussen twee bedrijven door een andere lijnendrager wordt gelegd dan in 1886. Van de 410 dubbelfuncties in 1886 tussen de 104 bedrijven die in beide jaren voorkomen, komt bijna de helft nog voor in 1902, namelijk 201. Daarvan zijn er 139 continu en 62 hersteld. Anders gezegd: van de 271 verbroken dubbelfuncties zijn er 62 hersteld; dat is 23 procent.⁵ Als ik de stabiele dubbelfuncties opsplits naar de drie type verbindingen, dan blijkt dat van de DD-verbindingen tweederde stabiel is, van de DC-verbindingen ruim de helft en van de CC-verbindingen minder dan de helft. Van de 292 CC-

verbindingen in 1886 zijn er 160 in 1902 verdwenen. Daarvoor in de plaats zijn 281 nieuwe CC-verbindingen gekomen. Vooral bij de CC-verbindingen is dus sprake van veel veranderingen, toe te schrijven aan wisselende personen. Personen die andere functies hebben gekregen komen erg weinig voor.

5. Multi-lijnendragers en families

De beslissing om speciaal aandacht te schenken aan personen met vier of meer functies is arbitrair. Er zou veel voor te zeggen zijn om *alle* lijnendragers of zelfs alle functionarissen te onderzoeken. Ook een andere benadering is mogelijk door bijvoorbeeld alleen de directeuren te nemen. Ik heb beide om praktische overwegingen niet gedaan en sluit me daarmee aan bij andere onderzoekers (bijvoorbeeld Baudet/Fennema, 1983). Personen met veel functies zijn niet talrijk. Omdat elf in beide jaren voorkomen, zijn het er maar 43 in totaal.

De multi-lijnendragers zijn niet alleen van groot belang voor het totaal aantal verbindingen in het netwerk, ze creëren bovendien een hoog percentage van de DD- en DC-verbindingen. Dertien multi-lijnendragers in 1886 hebben alleen maar commissariaten. Ze leggen samen 125 CC-verbindingen. Onder hen bevinden zich verscheidene bankiers: A.C. Wertheim, twee Van Eeghens en de gebroeders De Marez Oyens.

Van de 43 multi-lijnendragers kunnen globaal enkele kenmerken worden gegeven, hoewel gegevens over sommigen van hen ontbreken. Hun gemiddelde leeftijd was in 1886 circa 44; enkele personen waren echter veel ouder. Omdat elf multi-lijnendragers nog in 1902 voorkomen – soms met meer functies – stijgt de leeftijd van deze groep, want de overige multi-lijnendragers in 1902, op twee na, hadden ook al functies in 1886. Het netwerk wordt in 1902 voor een groot deel gelegd door zestigers.

Opmerkelijk is dat in 1886 twintig multi-lijnendragers in Amsterdam woonden, meestal aan de Heren- of Keizersgracht. Vermogend waren ze ook: 14 van hen staan op de lijst van Hoogst Aangeslagenen in 1890 (Van Eerde-Kooy, 1983). Van verreweg de meeste multi-lijnendragers kan met grote zekerheid worden gezegd dat ze tot de aanzienlijke families van het toenmalige Nederland behoorden.

In beide jaren waren er – als ik me beperk tot naaste verwanten – ongeveer twintig familiegroepen die als groep vijf of meer functies hadden.⁶ Dat wil niet zeggen dat het in beide jaren dezelfde families waren, want er was wel degelijk sprake van stijging en daling wat betreft het aantal functies. Sommige familiegroepen uit 1886 zijn in 1902 zelfs geheel verdwenen uit het net-

werk, andere families zijn in 1902 'nieuwkomers'. Er waren zo'n tien familiegroepen die in beide netwerken voorkomen: Van Eeghen, Mees, De Marez Oyens en De Monchy. Dat waren bankiersfamilies. Andere families waren onder andere Boissevain, Van Hasselt (beide scheepvaart) en Van Lennep en Roell.

6. Conclusies

Een belangrijke conclusie uit *Graven naar macht* (1975) is dat banken en verzekeringsmaatschappijen veel verbindingen onderhouden met de grootste bedrijven in de Nederlandse economie. De banken hebben tussen de 40 (AMRO-bank) en de 29 (de Nederlandsche Bank) rechtstreekse relaties. Het Nederlandse netwerk van dubbelfuncties heeft in de jaren zeventig een duidelijk centralistische structuur met banken in het centrum (Stokman e.a., 1985).

In de literatuur over dubbelfuncties wordt het netwerk van dubbelfuncties vaak gezien als een bevestiging van de theorie van de *financiële controle*. Deze financiële controle zou dan uitgaan van banken en lopen via bankdirecteuren die commissariaten hebben in andere bedrijven. Zo'n verklaring is alleen aannemelijk als bankdirecteuren veel commissariaten hebben. In het Nederlandse netwerk van dubbelfuncties in de jaren zeventig is dat inderdaad zo (Stokman e.a., 1984). Andere onderzoekers (o.a. Soref, 1976) menen echter dat het netwerk tot stand komt doordat rijke families zoveel mogelijk toezicht willen houden op hun belangen. Het is daarbij niet zo belangrijk welke dubbelfuncties er precies zijn, zolang de bedrijven als groep maar met elkaar verbonden blijven en de personen met dubbelfuncties een zekere onderlinge cohesie en gemeenschappelijke oriëntatie hebben (zie Baudet/Fennema, 1983, 13 e.v.).

In 1902 bestond er tussen scheepvaartmaatschappijen, banken, handelsmaatschappijen en enkele verzekeringsmaatschappijen een redelijk hecht netwerk. De ontwikkeling van dit netwerk tussen 1886 en 1902 is vergelijkbaar met die in de Verenigde Staten: het wordt steeds hechter, met banken in het centrum (Roy, 1983), hoewel ook hier de banken meer verbindingen hebben dan in 1886. In 1886 en 1902 kan echter nog niet zoals in de jaren zeventig worden gesproken van een duidelijk centralistisch netwerk.

Het netwerk van dubbelfuncties rond 1900 wordt gedomineerd door de Amsterdamse bourgeoisie. Veel prominente lijnenleggers zijn echter geen directeur in de geselecteerde bedrijven. Dat geldt slechts voor enkele bankdirecteuren en directeuren van scheepvaartmaatschappijen. Belangrijke lij-

nenleggers zonder hoofdaffiliatie binnen het netwerk, worden door Fennema *netwerkspecialisten* genoemd: 'The network specialists (...) are not specialized in a specific policy area; rather, they are engaged in formulating general and broad business strategies. Nor are they engaged in exercising influence on behalf of a particular corporation; they are opinion leaders who shape the policy outlook of large segments of the business community' (Fennema, 1982, 209). Zulke netwerkspecialisten zijn in het netwerk van 1976 inderdaad aanwezig. Stokman et al. laten zien dat de netwerkspecialisten voor het grootste deel personen zijn die directeur zijn geweest in een industriële onderneming. Het lijkt aannemelijk dat Fennema's omschrijving op hen van toepassing is.

In 1886 en 1902 is dat anders, want veel prominente lijnendragers waren toen bankiers. Hun activiteiten bestonden uit kapitaalverschaffing, bemiddeling met geldschietters, en soms uit het nemen van initiatieven om een onderneming op te richten, zoals blijkt uit de vele bedrijfsgeschiedenissen en schaarse (auto)biografieën. Hun taken zullen niet zo heel veel hebben verschild van die van moderne bankdirecteuren, maar de schaal waarop het gebeurde was veel kleiner. En veel persoonlijker. Het is dus nog maar de vraag of ze netwerkspecialisten zijn in de zin die Fennema daar aan geeft. Veeleer zorgden deze lijnenleggers voor de financiële controle die later door de grote banken is overgenomen. De bankiers waren geparenteerd met de Amsterdamse en, in enkele gevallen, de Rotterdamse bourgeoisie.

Familiebanden komen in het netwerk rond 1900 op grote schaal voor: vaders en zonen, broers, ooms en neven (vrouwen speelden toen geen formele rol in het bedrijfsleven). Familiebanden waren toen op vele gebieden in de samenleving te vinden. Kuiper, een van de weinigen die daar onderzoek naar heeft gedaan, laat zien dat de verwantschap tussen kernleden in de gereformeerde wereld ook aanzienlijk was (Kuiper, 1972, 425 e.v.) Vinke constateert in zijn onderzoek naar de maatschappelijke herkomst van directeuren en commissarissen rond 1950 dat '3/4 van de open nv-en met het grootste geplaatste kapitaal tenminste één der directeuren of commissarissen verwant is met de oprichter(s), wijst toch wel op een merkwaardige taaiheid van de familieinvloeden bij de benoeming der bestuurders, ook in dit type nv' (Vinke, 1961, 209).

Dat leden uit een zelfde familie elkaar als directeur of commissaris opvolgen, kan gemakkelijk worden gezien als nepotisme en dat zal weleens zijn gebeurd. Maar het was zowel voor de onderneming als de familie een rationele handelswijze, want wie had er anders gekozen moeten worden? Uit de weinige (auto)biografieën blijkt dat het bedrijf zelf de belangrijkste leerschool was voor de jonge ondernemer. Nederland was rond 1900 zo'n gesloten sa-

menleving dat het voor buitenstaanders vrijwel onmogelijk was om een dergelijke leerschool te doorlopen en daarmee hoge posities in het bedrijfsleven te verwerven. Alleen als specialistische kennis voor de bedrijfsvoering nodig was, bijvoorbeeld die van ingenieur, lukte dat soms. Maar een geschikt huwelijk kwam daarbij zeer van pas, anders bleef men vaak een buitenstaander.

Vormden de familieclans rond 1900 ook duidelijke belangengroepen? Deze vraag kan gezien worden in het licht van een stelling die Wilterdink in zijn proefschrift over de ontwikkeling van de vermogensverhoudingen in Nederland poneert: 'In minder dan honderd jaar veranderde een maatschappij, gedomineerd door kapitaalkrachtige individuen in families in een maatschappij gedomineerd door kapitaalkrachtige organisaties, waar individuen op verschillende manieren: als bestuurders, eigenaar, schuldeiser, werknemer, consument, staatsburger – deel van uitmaken of mee verbonden zijn' (Wilterdink, 1984, 164).

Als we het bovenstaande toepassen op het netwerk van dubbelfuncties tussen 1886 en 1902 dan kunnen de familieclans geïnterpreteerd worden als instituties voor de controle van familiebelangen. Maar in het netwerk zullen ze ook vaak via vermogende bankiers lopen die tot dezelfde families behoorden. Het netwerk rond 1900 laat een vorm van financiële controle zien die in de jaren zestig geheel verschoven is naar de financiële instellingen, zoals banken en verzekeringsmaatschappijen, die voor hun cliënten enorme bedragen beheren. Het netwerk in 1902 staat wat dat betreft aan het begin van deze ontwikkeling.

Noten

1. De textielonderneming S.J. Spanjaard werd pas in 1901 een naamloze vennootschap met een geplaatst kapitaal van f 900 000. De 900 aandelen waren in handen van leden van de familie Spanjaard (Fischer, 1983, 213).
2. Fabrikanten bezetten 19,9 procent van de posities, handelaren 13,4%, renteniers 10,9%, beampten 11,8% en de vrije beroepen 11,6% (Eulenberg, 1906, 95).
3. De *dichtheid* binnen de grootste component stijgt van 7 procent in 1886 tot 11 procent in 1902.
4. Uitvoerige en gedetailleerde beschrijvingen van de netwerken zullen in mijn geplande proefschrift worden gegeven.
5. Palmer (1981) en Ornstein (1982) hebben de stabiliteit van lijnen tussen ondernemingen in respectievelijk de Verenigde Staten en Canada onderzocht. In Canada worden tussen 1945 en 1977 ongeveer 30 procent van de verbroken verbindingen hersteld. Dat geldt vooral voor DC-verbindingen en lijnen met een multiplicitéit van twee of hoger.
6. Uitgebreide beschrijvingen – voor zover de gegevens dat toelaten – zullen in mijn proefschrift worden gegeven. Ik beperk me hier tot een summier opsomming.

Rotterdam, Delft, Leiden. De plaats van het onderwijs in de rekrutering van president-directeuren*

G.G. Beekenkamp en J. Dronkers

1. Inleiding

Het Nederlandse onderzoek van economische elites beperkt zich in deze bundel in hoofdzaak tot onderzoek naar netwerken tussen bedrijven en tussen de directeuren en commissarissen die ze besturen. De wijze van rekrutering van deze commissarissen en directeuren is echter niet zonder belang. De levensloop van deze economische elite kan iets laten zien van de individuele kenmerken die blijkbaar nodig zijn om topposities in het bedrijfsleven te bereiken. Afhankelijk van bedrijfskenmerken zullen aan de bezetters van deze posities verschillende eisen gesteld worden en kunnen rekruteringsinstituties een verschillend belang hebben.

Dit artikel biedt de eerste resultaten van een onderzoek naar loopbanen van president-directeuren van de 250 grootste ondernemingen in Nederland. Dit onderzoek is geïnspireerd door een studie onder Franse president-directeuren waarin de betekenis van elite-onderwijsinstellingen voor het verwerven van hun positie duidelijk aangetoond is (Bourdieu & De Saint Martin, 1978). Centraal staat het belang van het bereikte onderwijsniveau en de bezochte onderwijsinstelling voor de rekrutering van president-directeuren in Nederland in vergelijking met het milieu van herkomst.

Het onderwijsniveau en de onderwijsinstelling van onze onderzoekspopulatie zullen we behalve aan hun milieu ook relateren aan een paar facetten van hun beroepsloopbaan en enkele bedrijfskenmerken.

* Dit onderzoek kwam tot stand dankzij steun van de Nederlandse organisatie voor Zuiver Wetenschappelijk Onderzoek (ZWO) (doss.nr 50-149). Wij danken Marjolein 't Hart voor haar kritische ondersteuning en Frans Wasseur voor zijn hulp bij de analyse.

2. Onderwijs en reproductietheorie

De oudste elite-onderwijsinstellingen in Frankrijk, de grandes écoles, zijn in de geest van de Franse Revolutie opgericht ter vergroting van de gelijkheid van kansen op het verkrijgen van hogere functies ten koste van de bevoorrechte posities die de adel innam (Vaughan, 1981). Onder Napoleon is dit systeem verder uitgebouwd. In die tijd was het een beroepsopleiding voor hoge functies in de ambtenarij, later ook voor topposities in overheidsbedrijven en de private sector. De toelatingseisen werden strenger en de écoles werden de instellingen bij uitstek waar de nieuwe Franse elite gerekruteerd werd. Ongelijkheid op basis van afkomst was vervangen door een nieuwe ongelijkheid op basis van onderwijsprestaties. De revolutionairen hadden deze consequentie van hun liberale opvatting van gelijkheid van onderwijskansen niet voorzien. De aristocratie was voor een groot deel vervangen door de meritocratie (Matthijssen, 1972, 1982). Als de oude elite haar positie wilde handhaven en legitimeren, moest ze de selectie voor hoge functies in toenemende mate aan het onderwijs overlaten en zich conformeren aan de geldende onderwijsnormen.

Deze koppeling tussen sociaal milieu, onderwijs en maatschappelijke positie is de kern van wat later de reproductiefunctie van het onderwijs zou gaan heten. Met name Bourdieu en zijn medewerkers hebben dit uitgewerkt tot een reproductietheorie (Bourdieu & Passeron, 1970). Deze theorie geeft een structurele verklaring voor de instandhouding van de maatschappelijke ongelijkheid tussen verschillende klassen. De dominante klasse of een deel ervan hanteert strategieën waarmee ze haar positie in een veranderende maatschappij probeert te handhaven of te verbeteren om daarmee tegelijk de sociale structuur zelf te reproduceren. Elke strategie staat een aantal hulpmiddelen ter beschikking, die door Bourdieu c.s. verdeeld worden in drie soorten kapitaal:

1. economisch kapitaal (geld en vermogen);
2. sociaal kapitaal (familie- en schoonfamiliebanden, vrienden- en zakenrelaties, sociale vaardigheden);
3. cultureel kapitaal (onderwijskwalificaties en het bezit van de algemene cultuur).

De hulpmiddelen kunnen zowel bewust als onbewust gebruikt worden. Ouders kunnen bijvoorbeeld hun kinderen bewust naar een goed aangeschreven school sturen of een bepaald beroep als zeer wenselijk voorspiegelen. Meer onbewust kan het verkeren in familie- en vriendenkringen, het wonen in een bepaalde buurt of het lidmaatschap van de hockeyclub sociale contacten en vaardigheden als spraakgebruik bevorderen die bij hun klasse passen.

In dit artikel gaan we speciaal in op een onderdeel van het culturele kapitaal, namelijk het scholair kapitaal. Dit omvat het niveau, de richting en de plaats van het gevolgde onderwijs.

We willen de theorie toepassen op president-directeuren van de grootste ondernemingen in Nederland. We beschouwen hen als deel van de economische elite die zichzelf bewust of onbewust wil reproduceren. De rekrutering voor topposities in het bedrijfsleven, met de loopbanen die daar naar toe leiden, kunnen we dan interpreteren als een manifestatie van het belang dat door dominante groepen in de maatschappij gehecht wordt aan bepaalde kapitaalconfiguraties. Dit houdt in dat bij de rekrutering voor de positie van president-directeur verschillende combinaties mogelijk zijn.

De eerste combinatie, bestaande uit economisch en sociaal kapitaal, is te verwachten bij president-directeuren die zelf uit de economische elite voortkomen. Zij hebben vaak al voldoende economisch kapitaal tot hun beschikking in de vorm van erfelijk eigendomsrecht of opvolging in het bedrijf waar de familie (mede-)eigenaar is. Hun rekrutering heeft in eerste instantie in het gezin plaats en is verder verzekerd door het aanwezige sociale kapitaal. Het scholair kapitaal speelt een relatief ondergeschikte rol, zij het dat in de bezochte onderwijsinstelling en studentenvereniging voor de cohesie van de economische elite belangrijke vriendenrelaties gelegd kunnen worden, maar verder dient het meer als rechtvaardiging van een reeds verworven positie.

Bij de andere combinatie gaat het om cultureel en scholair kapitaal. President-directeuren die geen of onvoldoende economisch en sociaal kapitaal bezitten, hebben veel meer belang bij het behalen van bepaalde diploma's om hun positie te bereiken. Het gevolgde onderwijs zorgt tevens voor de overdracht van bepaalde houdingen, waarden (door Bourdieu aangeduid met *habitus*) en kwalificaties die buiten het bereik van de familie liggen.

Ter illustratie van beide combinaties geven we de korte levensloop van twee president-directeuren weer.

President-directeur met economisch kapitaal

Werd in de tweede decade van deze eeuw geboren in Nederlands-Indië. Grootvader was de oprichter en vader directeur van een op de handel met Indië gerichte onderneming. De andere grootvader was ook directeur van een handelsmaatschappij.

Behaalde het HBS A-diploma op een keurig Haags lyceum, gevolgd door een studiereis rond de wereld van een jaar. Liep 2½ jaar stage op de exportafdelingen van drie buitenlandse bedrijven, onderbroken door de militaire dienstplicht en de mobilisatie.

In de oorlog twee jaar gewerkt in het familiebedrijf in Indië, waarna een periode van drie jaar internering volgde. Na de oorlog vijf jaar werkzaam in middenfuncties in Nederland en Indië. Begin jaren '50 benoemd tot directeur van de moedermaatschappij en een Nederlandse dochteronderneming en ruim tien jaar later, kort na een fusie, tot voorzitter van de nieuw gevormde

Raad van Bestuur. Bekleedde drie jaar een commissariaat bij een middelgrote bank en is actief in het Rode Kruis.

President-directeur met scholair kapitaal

Werd in de jaren '20 in een grote provincieplaats in het Zuiden van het land geboren. Vader was bedrijfsleider in een grafische onderneming. Ondanks het katholieke milieu bezocht hij de Rijks HBS in zijn geboorteplaats. In het begin van de oorlog behaalde hij het B-diploma. Na de oorlog begon hij zijn bedrijfseconomische studie aan de Tilburgse Hogeschool. Vier jaar later slaagde hij cum laude. Na een korte wetenschappelijke carrière aan dezelfde instelling startte hij als economisch medewerker in het concern waarvan hij ruim 20 jaar later president-directeur zou worden.

Tijdens zijn tweede functie, hoofd van de statistische afdeling, legde hij een tweede doctoralexamen af. In een interview verklaarde hij altijd tussen wetenschap en bedrijfsleven getwijfeld te hebben. Geleidelijk klom hij verder op: na een hogere staffunctie en een adviseurschap van de hoofddirectie werd hij begin jaren '60 directeur van een divisie, vijf jaar later lid van de hoofddirectie om na bijna acht jaar de top te bereiken.

Is commissaris bij veel grote ondernemingen en enkele minderheidsdeelnemingen, die tot uiteenlopende bedrijfssectoren behoren. Is lid van twee internationale wetenschappelijke verenigingen en ontving enkele koninklijke en buitenlandse hoge onderscheidingen.

Degenen die noch de eerste noch de tweede combinatie, bijvoorbeeld door te hoge materiële of immateriële kosten, tot hun beschikking hebben, zijn gedwongen andere hulpmiddelen aan te wenden. Te denken valt aan opklimming in het bedrijf middels het leren van bedrijfsgebonden kwalificaties, een loopbaan via de vakbeweging of de politiek, het opzetten van een bedrijf met eigen kapitaal.

De samenstellingen van de kapitaalconfiguraties moeten niet statisch opgevat worden. Ze volgen de wijzigingen in de economische structuur. Door de enorme schaalvergroting, de toenemende internationale gerichtheid en bureaucratisering van de bedrijfsorganisatie, zal de president-directeur breder georiënteerd dienen te zijn. Hierdoor wordt er een groter belang gehecht aan het onderwijs als rekruteringsinstelling en neemt het scholair kapitaal als verklarende factor in waarde toe. De economische veranderingen kunnen per bedrijfssector en soort organisatie van de onderneming een andere samenstelling van de kapitalen vereisen.

De probleemstelling van dit artikel is:

Wat is de plaats van het onderwijs in de rekrutering van president-directeuren als deel van de Nederlandse economische elite? Is het kader van de reproductietheorie voor deze groep toepasbaar? Is het aantoonbaar dat voor president-directeuren met economisch kapitaal het scholair kapitaal minder belangrijk is en andersom? Zijn er bepaalde faculteiten of hogescholen die als selectief onderwijsinstituut fungeren, zoals in Frankrijk?

3. Eerder verrichte Nederlandse studies

Afgezien van enige biografieën van president-directeuren (bijvoorbeeld Mees, Pierson en Scholten in de vorige eeuw en Sidney van den Bergh en Zijlstra in onze eeuw) en informatie uit biografische woordenboeken, is in Nederland weinig materiaal voorhanden om zittende president-directeuren met hun voorgangers te vergelijken. Dit geldt nog sterker als we geïnteresseerd zijn in de hoogte van hun opleidingsniveau, de studierichting en de plaats van het onderwijs in hun levensloop. Zelfs Van Heek, de latere vader van de Nederlandse onderwijssociologie, besteedde geen speciale aandacht aan de onderwijsloopbaan in zijn enquête onder textiel-directeuren in Enschede (Van Heek, 1945).

Naar selectiecriteria gemeten komt de studie van Vinke naar de plaats en herkomst van directeuren en commissarissen van grote bedrijven nog het meest met de onze overeen. De bedrijven hebben echter een gemiddeld lagere omzet en behoren alle tot de private sector (Vinke, 1961). De door hem verzamelde onderwijsgegevens beperkten zich tot de vermelde academische titel.

Vinke (p. 171) constateerde dat directeuren en commissarissen afkomstig uit de intellectuele elite drie keer zo vaak een academische opleiding voltooid hadden als degenen die al tot de economische elite behoorden. Voor de andere maatschappelijke lagen was een hogere opleiding in betrekkelijk weinig gevallen een middel tot maatschappelijke stijging. Een enquête onder leden van het Nederlands Centrum van Directeuren (NCD) (Stok, 1968) is door Dronkers (1983) opnieuw geanalyseerd. Vergeleken met onze studie betreft het hier gemiddeld kleinere bedrijven, minder bank- en overheidsbedrijven en meer directeuren per onderneming, inclusief die van werk- en dochtermaatschappijen. Ondanks de aangegeven beperking van het materiaal besluit hij zijn analyse (p. 632) met de (voorlopige) constatering dat het gevolgde onderwijs slechts één van de mechanismen lijkt die voor de rekrutering van directeuren van belang zijn. De aard van de beroepsloopbaan, de bedrijfssector, de aangehangen confessie, het netwerk van het bedrijf en het sociaal kapitaal lijken belangrijker mechanismen.

4. Onderzoekspopulatie en gevolgde werkwijze

De onderzoekspopulatie bestaat uit de president-directeuren van de 50 grootste financiële en 200 grootste industriële en handelsondernemingen in Nederland. De gehanteerde selectiecriteria en benodigde bedrijfskenmerken

zijn ontleend aan het Nederlandse deel van een internationaal vergelijkend onderzoek (Stokman e.a., 1985), (Van der Knoop e.a. deze bundel).

Gezien Nederlandse en buitenlandse ervaringen met onderzoek onder directeuren waarbij zijzelf ondervraagd werden (met name een non-respons van meer dan 50%), hebben wij ervoor gekozen de biografische gegevens in eerste instantie uit schriftelijke bronnen te achterhalen. De biografische gegevens betreffen het ouderlijk milieu, het milieu van de president-directeur zelf en zijn echtgenote, de onderwijsloopbaan, de beroepsloopbaan en nevenfuncties in het bedrijfsleven en de bestuursfuncties en lidmaatschappen van allerlei maatschappelijke organisaties, verenigingen en clubs. Naast de jaarverslagen en handelsregisters van de Kamers van Koophandel waren de vruchtbaarste bronnen de ANP-Biodienst, de biografische archieven van de Rijksvoorlichtingsdienst, het Financieele Dagblad, het Katholiek Documentatiecentrum, het Documentatiecentrum van de VU, voorts een aantal Who's Who's, ledenlijsten van afgestudeerde economen en ingenieurs en een aantal andere almanakken.

In tweede instantie besloten wij de verzamelde gegevens aan de president-directeuren persoonlijk toe te sturen, enerzijds om een aantal moeilijker te vergaren gegevens alsnog te verkrijgen en van de juistheid van de andere gegevens meer zeker te zijn, anderzijds om mogelijke irritaties bij hen vóór te zijn die zouden kunnen ontstaan indien zij alleen achteraf met de geanalyseerde gegevens geconfronteerd zouden worden.

De respons overtrof de verwachtingen: 65% heeft hun staat uitgebreid gecontroleerd en/of aangevuld. Langs deze twee wegen kwamen wij bijvoorbeeld het onderwijsniveau van 239 president-directeuren (96%) te weten, van 203 personen (82%) een redelijk compleet beeld van hun beroepsloopbaan en van 182 (73%) het milieu van herkomst.

5. Onderwijsniveau en de rekrutering van de president-directeuren

In deze paragraaf stellen we ons de vraag of het bereikte onderwijsniveau leidt tot verschillende startposities in de beroepsloopbaan en tot verschillende typen loopbaan voor hen die uiteindelijk president-directeur zijn geworden. We gaan daarbij uit van de veronderstelling, dat er verschillende 'kapitaal'configuraties mogelijk zijn bij de rekrutering voor topposities. We beginnen met het verband tussen milieu van herkomst¹ en het behaalde onderwijsniveau.

Uit *tabel 1* blijkt dat een academische opleiding voor president-directeuren

Tabel 1. Het onderwijsniveau in percentages per milieugroep

milieu	onderwijsniveau			N (= 100%)
	gepromoveerd	universiteit/ hogeschool	geen acad. titel	
economische elite	5	50	45	58
overige elite	17	65	17	23
zelfstandigen	15	49	37	41
bedrijfsmiddenkader	13	56	31	16
agrariërs	10	60	30	10
overig midden	4	58	38	24
lager	0	30	70	10
totaal	9	53	38	182

Tabel 2. Het percentage president-directeuren dat zijn loopbaan op een bepaald niveau begon per onderwijsniveau

bereikt onderwijsniveau	niveau eerste baan			N (= 100%)
	hoog	midden	laag	
gepromoveerd	22	28	50	18
universiteit/hogeschool	21	22	57	107
vwo-hbo	9	17	75	47
lager-mbo	12	0	88	17
totaal	17	20	63	189

uit de economische elite relatief van minder belang is, vergeleken met de president-directeuren uit de niet-economische elite en uit de middengroepen. Voor de laatste twee groepen dient het onderwijs vaker als kwalificatie. Zij hebben bovendien meer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om te promoveren als extra kwalificatie. Het geringe aantal academici onder president-directeuren uit de lagere milieugroep kan verband houden met de hoge materiële en immateriële kosten die het volgen van dit soort onderwijs met zich meebrengt.

Betrekken we de loopbaan van de president-directeur in de analyse, dan blijkt uit *tabel 2* dat een universitaire opleiding wel van belang is voor het niveau van de eerste baan.²

Gepromoveerden starten vaker in functies van hoger of middenniveau, op de voet gevolgd door hen die een universiteit of een hogeschool hebben afgerond. We zien dat hoe hoger het onderwijsniveau is, hoe minder vaak men in

Tabel 3. Het percentage president-directeuren dat zijn loopbaan op een hoog- of middenniveau aanving per milieugroep en per onderwijsniveau

<i>milieu</i>	<i>academici hoog/midden</i>	<i>N (= 100%)</i>	<i>niet-academici hoog/midden</i>	<i>N (= 100%)</i>
economische elite	36	31	54	24
overige elite	28	18	25	4
zelfstandigen	27	26	14	14
overig midden/lager	60	35	13	24
totaal	40	110	29	66

functies van een laag niveau start. De vraag is of dit verband blijft bestaan als we rekening houden met het ouderlijk milieu. We vergelijken daarom in *tabel 3* academici met niet-academici wier eerste baan op een hoog of middenniveau lag, per milieugroep.

In *tabel 3* zien wij dat president-directeuren uit de economische elite die geen academische opleiding hebben gevolgd relatief vaak op een hoog of middenniveau hun loopbaan starten. De combinatie van economisch en sociaal kapitaal, die zij door hun milieu bezitten, is blijkbaar een voldoende basis voor een snelle rekrutering voor directiefuncties. Voor president-directeuren uit de niet-zelfstandige midden- en lagere milieus geldt daarentegen dat zij zonder academische opleiding in lage functies beginnen, maar het meest hun academische titel in hoge functies weten om te zetten. Voor president-directeuren uit de niet-economische elite en uit de groep zelfstandigen geldt dat het onderwijsniveau van minder belang is. Het kan zijn dat sociaal kapitaal een grotere rol speelt bij hun rekrutering.

De hoogte van de eerste baan blijkt aldus verband te houden met het behaalde onderwijsniveau, alhoewel dit verband per milieugroep verschillend van betekenis is. We moeten hierbij echter rekening houden met de specifieke groep president-directeuren uit de economische elite die zelf weer een familiebedrijf leidt.

Het onderwijsniveau van deze groep, aangevuld met acht personen die het bedrijf zelf hebben opgericht, wordt in *tabel 4* vergeleken met het niveau van president-directeuren die hun loopbaan geheel of gedeeltelijk binnen het concern hebben afgelegd en degenen die voor hun president-directeurschap elders werkten.

President-directeuren die van buiten aangetrokken zijn, hebben een hoger onderwijsniveau dan de groep oprichters en opvolgers in het familiebedrijf.

Tabel 4. Type loopbaan per onderwijsniveau, in percentages

onderwijsniveau	type loopbaan familiebedrijf/ oprichter	intern	geheel intern	N (= 100%)
dr	6	67	28	18
drs/mr/ir	14	66	20	107
geen acad. titel	35	58	8	78
totaal	21	63	16	203

Tabel 5. Gevolgde studierichting hoger onderwijs per bedrijfssector, in percentages

sector	studierichting hoger onderwijs							N
	eco- no- mie	bedr.ec./ accoun- tancy	rech- ten	elektro techn./ werk- tuigb.	land- bouw/ overig techn.	overige acade- mici	geen uni- versitaire opleiding	(= 100%)
energie	9	17	13	52	4	—	4	23
chemie-grondstof	29	—	14	29	—	7	21	14
metaal	17	4	17	13	17	9	22	23
voeding	24	9	24	—	12	3	27	34
overige industrie	18	6	24	6	6	—	41	17
bouw	12	—	12	6	41	12	18	17
handel	20	15	11	—	4	7	44	46
bank	52	3	31	—	—	3	10	29
verzekering	17	22	33	—	6	6	17	18
transport-overig	23	15	23	—	—	7	31	13
totaal	23	10	20	9	9	5	25	234

Ook zonder academische titel, een hoog percentage voor deze groep, kunnen zij aan de leiding van de onderneming komen.

Tot slot van deze paragraaf willen we onderzoeken in hoeverre de rekruterings-eisen samenhangen met de sector waartoe een bedrijf behoort en met de aard van het bestuur van de onderneming.

In plaats van het vereiste onderwijsdiploma zijn we in *tabel 5* meer geïnteresseerd in het verband tussen de gevolgde studierichting en de bedrijfssector.

Een vorm van hoger onderwijs wordt relatief het minst geëist van president-directeuren in de sectoren handel en overige industrie, in de energie- en bank-

Tabel 6. Onderwijsniveau president-directeuren per bestuursvorm van de onderneming, in percentages

bestuursvorm	onderwijsniveau		geen academische titel	N (= 100%)
	dr	drs/mr/ir		
functioneel	4	56	40	160
divisioneel	14	44	42	79
totaal	8	52	41	239

sector daarentegen het meest. In het bankwezen worden de twee algemeen georiënteerde studierichtingen als vooropleiding het meest gevraagd: economie en rechten. In de verzekeringssector zien we ook relatief veel juristen, naast bedrijfseconomen en accountants. In de industriële sectoren wordt relatief vaak een technische opleiding vereist: in de sectoren energie en chemie de elektrotechnische of werktuigbouwkundige richting, terwijl in de bouw en de metaal de overige technische richtingen meer voorkomen.

In *tabel 6* zien we dat het onderwijsniveau ook samenhangt met de aard van de bestuursvorm van de onderneming.³

In een onderneming met een divisioneel bestuur vinden we relatief veel gepromoveerden. We zouden hieraan de conclusie kunnen verbinden dat dergelijke ondernemingen een president-directeur vereisen die breder georiënteerd is, in veelsoortige overlegsituaties kan functioneren en een representatief figuur is.

6. Onderwijsinstellingen als selectiemechanisme

Napoleon heeft het overheidsapparaat in Nederland naar Frans voorbeeld georganiseerd, maar heeft hier te kort gezeten om ook het systeem van elite-instellingen in het hoger onderwijs blijvend door te voeren.

In het middelbaar onderwijs had de elite al wel haar eigen scholen, met name de gymnasia, die wettelijk overigens tot het hoger onderwijs behoorden, en later de Jezuïeten-colleges. Deze twee nemen nog steeds een aparte plaats in het huidige middelbaar onderwijs in, maar hebben toch een meer open karakter dan de privé-scholen in Frankrijk en Engeland.

In het wetenschappelijk onderwijs kunnen we de instellingen moeilijker van elkaar onderscheiden. De economische elite kent voor haar opleiding geen aparte business schools. De economische hogescholen zijn met een bre-

Tabel 7. De bezochte academische instelling per milieugroep, in percentages

milieu	onderwijsinstelling								N (= 100%)
	Rotterdamse economen	Delftse irs	Leidse juristen	Tilburgse economen	Utrechtse juristen	Amsterdamse (GU) economen	overige juristen	overige academici	
economische elite	16	6	28	3	13	6	22	6	32
overige elite	16	21	—	—	26	—	26	11	19
zelfstandigen	31	23	12	15	—	—	4	15	26
overig	14	22	8	3	3	11	17	22	36
totaal	19	18	13	5	9	5	17	14	113

dere doelstelling opgericht en de bedrijfskundige instituten zijn van een te recente datum om hun rol te kunnen beoordelen. In Frankrijk en Engeland spelen ze slechts een geringe rol (Marceau, Thomas & Whitley, 1978). Er bestaat weliswaar een zekere informele hiërarchie naar ouderdom van de instellingen, maar die vertaalt zich niet in verschillende toelatingseisen of in een afwijkende financiering. Wel kan het zijn dat afgestudeerden van bepaalde faculteiten en hogescholen beter in de markt liggen voor topposities in het bedrijfsleven.

De afgestudeerde president-directeuren in ons onderzoek hebben we op basis van de plaats van hun hoger onderwijs en eventueel ook hun studierichting in groepen van minimaal tien personen ingedeeld. Dit resulteerde in acht groepen, te weten de Faculteiten Rechten in Leiden en Utrecht, de Faculteit Economie aan de Amsterdamse Gemeentelijke Universiteit, de Economische Hogescholen in Rotterdam en Tilburg, de Technische Hogeschool in Delft en twee restgroepen, overige juristen en overige academici.⁴

Allereerst willen we weten of de instroom naar de instellingen per sociaal milieu verschillen vertoont.

Tabel 7 laat inderdaad zien dat de verschillende faculteiten en hogescholen niet dezelfde aantrekkingskracht hebben. President-directeuren afkomstig uit de economische elite hebben relatief meer rechten gestudeerd, met name in Leiden, terwijl ze onder de Delftse ingenieurs nauwelijks voorkomen. President-directeuren uit de overige elites hebben ook meer rechten gestudeerd, maar vooral in Utrecht. President-directeuren, wier vader zelfstandige is, hebben meer aan de beide economische hogescholen gestudeerd en relatief minder rechten gestudeerd. De oververtegenwoordiging van het overige milieu bij de overige academici is in de laatste kolom opvallend. Van de betreffende acht president-directeuren zijn er vier boerenzoons die in Wageningen gestudeerd hebben.

Tabel 8. Het niveau van de eerste baan per bezochte academische instelling, in percentages

onderwijsinstelling	niveau eerste baan			N (= 100%)
	hoog	midden	laag	
Rotterdamse economen	13	17	71	24
Delftse ingenieurs	—	19	81	21
Leidse juristen	19	25	56	16
Tilburgse economen	33	33	33	9
Utrechtse juristen	40	10	50	10
Amsterdamse (GU) economen	29	43	29	7
overige juristen	34	14	52	21
overige academici	24	41	35	17
totaal	21	23	56	125

Tabel 9. Type loopbaan per bezochte academische instelling, in percentages

onderwijsinstelling	type loopbaan			N (= 100%)
	fam.bedrijf	intern	geheel extern	
Rotterdamse economen	13	58	29	24
Delftse ingenieurs	14	52	33	21
Leidse juristen	31	56	13	16
Tilburgse economen	11	89	—	9
Utrechtse juristen	—	90	10	10
Amsterdamse (GU) economen	14	72	14	7
overige juristen	—	86	14	21
overige academici	18	53	29	17
totaal	13	66	21	125

Ook verschillen afgestudeerden in de start van hun loopbaan, zoals uit *tabel 8* blijkt.

Utrechtse juristen, overige juristen, Tilburgse economen en Amsterdamse economen starten meer dan gemiddeld in functies van hoog niveau. Delftse ingenieurs en Rotterdamse economen starten daarentegen relatief laag.

Kijken we naar de beroepsloopbaan als geheel dan blijkt uit *tabel 9* dat Utrechtse juristen, overige juristen en Tilburgse economen relatief het meest een geheel of gedeeltelijk interne loopbaan volgen in het bedrijf waarvan ze president-directeur geworden zijn. Delftse ingenieurs, Rotterdamse economen en de groep overige academici worden relatief meer van buiten het con-

Tabel 10. Ouderlijk milieu en gevolgd middelbaar onderwijs, in percentages

<i>milieu</i>	<i>gymnasium</i>	<i>geen gymnasium</i>	<i>N (= 100%)</i>
economische elite	57	43	44
overige elite	48	52	23
zelfstandigen	8	93	40
bedrijfsmiddenkader	33	67	15
agrariërs	22	78	9
overig midden	17	83	23
lager	—	100	9
totaal	31	69	163

cern aangetrokken. Tenslotte hebben president-directeuren van een familie-bedrijf vaker rechten in Leiden gestudeerd.

Samenvattend kunnen we zeggen dat gezien de gevonden verschillen tussen de academische onderwijsinstellingen het niet verantwoord is het hele wetenschappelijke onderwijs over één kam te scheren. De door de president-directeuren bezochte faculteiten en hogescholen hebben elk een eigen betekenis, zowel gemeten aan het milieu van herkomst, als aan de uitstroom in de beroepsloopbaan.

De vraag blijft waardoor deze verschillen tussen de onderwijsinstellingen ontstaan zijn, gegeven de gelijke wettelijke status en middelen van deze instellingen. Een mogelijke verklaring is de differentiële binding van verschillende sociale groepen met de onderwijsinstellingen, vooral door middel van de niet-onderwijs gebonden activiteiten, gericht op het leggen van sociale contacten en het verwerven van cultureel kapitaal (studentenverenigingen; extra-curriculaire activiteiten) of de (vermeende) sociale en religieuze kleur van de instelling of studierichting. De Tilburgse economie-opleiding is een goede illustratie van deze mogelijke verklaring. Zij werd in 1927 opgericht als opleiding voor katholieke, vooral Brabantse zakenlieden en hun kinderen. Dit weerspiegelt zich in de milieusamenstelling van de Tilburgse economen (in hoofdzaak kinderen van zelfstandigen en in mindere mate uit de economische elite). De binding aan katholieke of Brabantse bedrijven na hun afstuderen zou kunnen blijken uit de sterke binding aan één concern, waarin vrijwel hun gehele loopbaan zich afspeelt.

In de opening van deze paragraaf wezen wij reeds op de mogelijk bijzondere positie van het gymnasium. *Tabel 10* onderstreept de positie van het gymnasium als elite-instelling.

We kunnen concluderen dat president-directeuren afkomstig uit de beide elitemilieus relatief veel het gymnasium bezochten, president-directeuren uit de economische elite meer dan zij die uit de overige elites komen, ondanks het feit dat laatstgenoemden veel vaker universitair onderwijs volgden (zie *tabel 1*).

Wellicht vloeit deze belangstelling van de economische elite voor het gymnasium voort uit de mogelijkheden om op de scholen van dit onderwijstype sociale contacten op te bouwen.

We hebben daarom nagegaan op welke middelbare scholen de president-directeuren gezeten hebben. De 161 personen van wie we de naam van de school weten, hebben 132 verschillende scholen bezocht. Van de 164 namen van scholen in ons bestand – drie personen hebben twee scholen bezocht – komen er 110 één keer voor, 14 twee keer, 6 drie keer en 2 vier keer. De twee scholen die vier president-directeuren afleverden, zijn het Aloysius College te 's-Gravenhage en het St. Odulphus Lyceum te Tilburg. De zes scholen die drie president-directeuren tot hun oud-leerlingen kunnen rekenen zijn het Gymnasium Haganum en de HBS Raamstraat te 's-Gravenhage, het Kennermer Lyceum en het Triniteitslyceum in Haarlem/Overveen, het St. Ignatius College in Amsterdam en het Zaanlands Lyceum in Zaandam. Vier van deze acht scholen zijn van rooms-katholieke richting, de andere vier hebben een gemeentelijk of neutraal bijzonder bestuur.

Uit dit overzicht blijkt dat er geen sterke concentratie is van scholen waar president-directeuren hun middelbare opleiding hebben genoten. Van de 161 personen kunnen er 54 minimaal één andere president-directeur van dezelfde school kennen. Door het leeftijdsverschil is dit echter niet zeker. De mogelijkheid om veelvuldige contacten te leggen, lijkt gering. Voorts blijkt dat er onder de acht relatief veel bezochte scholen slechts één zelfstandig gymnasium is. De lycea overheersen en zelfs een HBS behoort tot deze groep.

De verdere betekenis van het gymnasium is niet groot gezien de geringe verschillen in loopbaan- en bedrijfskenmerken tussen gymnasiasten en andere middelbare scholieren. Wel starten gymnasiasten hun loopbaan vaker in een hoge functie en worden zij relatief weinig president-directeur in de sector handel.

Samenvattend kan men zeggen dat president-directeuren met een gymnasiale opleiding wel uit een hoger milieu komen, maar verder geen zeer bijzondere positie innemen. Hoogstens was een gymnasiale opleiding toen nog een exclusieve toegangsweg tot de juridische studie. Iets meer dan de helft van de gymnasiasten in ons onderzoek ging rechten studeren.

7. Conclusies

De eerste resultaten, die in dit artikel worden gepresenteerd, laten zien dat een genuanceerde en gespecificeerde reproductietheorie toepasbaar zou kunnen zijn. Wij vonden inderdaad dat voor president-directeuren die over economisch en sociaal kapitaal beschikken, scholair kapitaal (in de vorm van een academisch diploma) een relatief ondergeschikte rol speelt. Ook zonder dit laatstgenoemde type kapitaal vinden zij makkelijker dan anderen hun weg naar de top. De academici onder hen hebben een sterke voorkeur voor opleidingen waarin het leggen van sociale contacten goed mogelijk is, met name een rechtenstudie in Leiden. Voor president-directeuren zonder economisch en sociaal kapitaal is veel scholair kapitaal wel van groot belang. Een academische opleiding betekent voor hen vaker een goed uitgangspunt voor een loopbaan, die eindigt bij de top van het bedrijfsleven. Hun voorkeur gaat dan echter meer uit naar studierichtingen waar de beroepskwalificatie duidelijker op de voorgrond staat. Het is echter niet zo dat scholair kapitaal voor hen, die over weinig of geen economisch of sociaal kapitaal beschikken, een *conditio sine qua non* is. Juist de weinige president-directeuren, afkomstig uit de lagere sociale klassen, hebben het minst gebruik gemaakt van het onderwijs als middel tot sociale stijging. Zij hebben niet op het gymnasium gezeten en hebben het universitaire onderwijs relatief het minst gevolgd. Ook president-directeuren uit de middengroepen bezoeken relatief minder het gymnasium, ondanks het grotere scholaire kapitaal dat het gymnasiale diploma oplevert. De reproductietheorie geldt dus niet ongespecificeerd voor de Nederlandse situatie. Ook andere hulpmiddelen dan scholair kapitaal dienen ter verklaring in de theorie betrokken te worden.

Een soortgelijke beperking is van toepassing op de betekenis van bepaalde onderwijsinstellingen voor de selectie van de economische elite. De betekenis van het gymnasium hierin bleek gering te zijn. Wel zijn er bepaalde faculteiten en hogescholen aan te wijzen die een toegangspoort vormen voor topposities in het bedrijfsleven. Nu zijn deze verschillen tussen faculteiten en hogescholen niet verbazingwekkend. Wel roepen zij de vraag op waarom deze verschillen niet of nauwelijks geïnstitutionaliseerd zijn in speciale selectiemechanismen van studenten, afwijkende salariëring van docenten, verschillen in materiële budgetten. Een verwijzing naar de bijzondere mentaliteit van de Nederlander, die openlijk onderscheid tussen klassen als pijnlijk vermijdt, is op zich geen verklaring maar slechts een herformulering van het probleem. Bovendien zou in dat geval aangetoond moeten worden dat deze Nederlandse mentaliteit daadwerkelijk in staat is geweest de institutionalise-

ring van de toch wel bestaande verschillen tussen faculteiten en hogescholen te hebben belemmerd, juist in een sector die in zeer hoge mate geïnstitutionaliseerd is. De verklaring moet eerder gezocht worden in de verzuiling, gecombineerd met de internationale oriëntatie van de Nederlandse samenleving (zie Dronkers, 1983). Dit zou een nieuwe nuancering van de reproductietheorie voor de Nederlandse elite kunnen inhouden.

Noten

1. De milieu-indeling is gemaakt op basis van het beroep van de vader met behulp van de CBS-beroepenclassificatie. Achter elke milieugroep geven we een opsomming van de bijbehorende beroepen.
 1. Economische elite : directeur.
 2. Overige elite : vrije beroepen, wetenschappers, leraren, hogere ambten in het openbaar bestuur.
 3. Zelfstandigen : middenstanders, bedrijfshoofden, groothandelaren.
 4. Bedrijfsmiddenkader: bedrijfsleiders, overige leidinggevende functies.
 5. Agrariërs : boeren, tuinders.
 6. Overig midden : technici, onderwijzers, hoofdamttenaren, administratieve en dienstverlenende middenfuncties, beroepsmilitairen.
 7. Lager : lagere administratieve, dienstverlenende en industriële functies.
2. De militaire dienstplicht is hier niet meegeteld.

Een functie op hoog niveau omvat: president-directeur, directeur, directie-secretaris, adjunct-directeur, ambtelijk directeur en burgemeester.

Een functie op middenniveau omvat: hoofd afdeling, procuratiehouder, hoofd ambtelijke afdeling, stafmedewerker, leraar en wetenschappelijk medewerker.

Een functie op laag niveau kan zijn een staffunctionaris, produktiemedewerker, stagiair/volontair, lagere ambtenaar, wetenschappelijk assistent of lagere militair.
3. Bij een onderneming met een functionele organisatie worden de beslissingen centraal genomen. Bij een onderneming met een divisionele structuur worden beslissingen meer naar de verschillende divisies gedelegeerd. De raad van bestuur is hier meer een algemeen beleidsorgaan. Dit onderscheid is ontleend aan Dyas en Thanheiser (1976), de indeling is door ons gemaakt op grond van het bestaan van een holdingstructuur.
4. De overige juristen hebben gestudeerd aan de VU ($n = 7$), de GU ($n = 5$), 3 in Nijmegen en 1 in Groningen, 4 in het buitenland en van twee is de plaats onbekend. Van de groep overige academici hebben er 5 in Wageningen gestudeerd, 4 economie aan de VU (pas sinds 1948 mogelijk), 2 economie in Groningen, 1 farmacie in Utrecht, 2 wis- en natuurkunde (Utrecht en GU), 1 sociale wetenschappen in Parijs en van drie is de studierichting en -plaats onbekend.

Deskundigheid versus financiële controle: simulatiestudie van benoemingen in het bedrijfsleven

A. Rutges

1. Probleembeschrijving en doelstelling

Het onderzoeksprobleem heeft betrekking op de maatschappelijke implicaties van het verschijnsel dat directeuren en commissarissen van grote ondernemingen dikwijls meerdere commissariaten bekleden. In dit verband zijn twee theorieën van belang. De *financiële controle theorie* en de *deskundigheidstheorie*. Voor de Nederlandse situatie werd de financiële controle theorie voor het eerst duidelijk geformuleerd in de studie *Graven naar macht* (Helmers e.a., 1975). De cumulatie van functies werd hier geanalyseerd met behulp van netwerkanalyse. De dubbelfuncties van personen werden daartoe afgebeeld in een netwerk. De bedrijven waren de punten en de dubbelfuncties de lijnen tussen die punten. Dit netwerk bleek een bijzondere structuur te vertonen. De financiële instellingen namen de centrale posities in en tevens bleek dat de lijnen tussen de financiële instellingen en de produktiebedrijven stabielere waren dan de lijnen tussen de produktiebedrijven onderling. Dit resultaat werd – mede op basis van andere aanwijzingen – geïnterpreteerd in termen van de financiële controle theorie. De financiële instellingen zouden de dubbelfuncties gebruiken als middel om aan informatie te komen of als mogelijkheid om belangrijke beslissingen van andere bedrijven te beïnvloeden. De personen werden aldus beschouwd als uitvoerders van het bedrijfsbeleid.

Hier tegenover stond een alternatieve verklaring vanuit de *deskundigheidstheorie* die onder andere door gezaghebbende personen uit de commissarissenwereld werd aangehangen (v.d. Grinten, 1977). Volgens deze theorie was er een eenvoudige verklaring voor de centrale positie van de financiële instellingen en het verschil in stabiliteit van verschillende typen lijnen. De benoemingen vinden gewoon plaats op basis van bekwaamheid en deskundigheid. Dat er niettemin een opeenhoping van functies ontstaat, die bij een af-

beelding in een netwerk de financiële instellingen zo'n centrale positie geeft, heeft te maken met bepaalde omstandigheden, zoals de samenstelling van de raden naar type deskundigheid, de schaarste aan bekwame en deskundige personen en de persoonlijke ambities van deze personen bij het verwerven van nevenfuncties.

Hoewel het doel van dit onderzoek is uit te zoeken of beide theorieën netwerken kunnen produceren die vergelijkbaar zijn met de netwerken die we kennen uit empirisch onderzoek, is dit artikel beperkt tot het verslag van de vergelijking van de twee theorieën op basis van een bijzonder patroon van specificaties, namelijk een *optimale specificatie* van het simulatiemodel volgens de inzichten van de *deskundigheidstheorie*. Het resultaat is het deskundigheidsmodel met bijbehorende netwerken.

Vervolgens is in dit simulatiemodel het minimum aan specificaties veranderd dat nodig is om de financiële controle theorie tot uitdrukking te brengen. Het betreft hier vooral een ingreep in het benoemingsgebeuren. Gecontroleerd wordt wat de gevolgen zijn voor de stabiliteit en centraliteit van de netwerken, waarbij een vergelijking wordt gemaakt met de resultaten uit de studie *Graven naar macht* (Helmerts e.a., 1975).

2. Het simulatiemodel

Het simulatiemodel is opgebouwd uit twee delen; een *basismoduul* waarin de bedrijvenstructuur wordt vastgelegd en een *benoemingsmoduul* waarin een van de twee benoemingstheorieën kan worden ingevuld. In de beschrijving hieronder zijn sommige termen *gecursiveerd*. Deze verwijzen naar onderdelen of relaties in het model die door de gebruiker van het model nader gespecificeerd kunnen worden.

In het *basismoduul* zijn dezelfde componenten te onderkennen als in het reële systeem: sectoren, produktiebedrijven, financiële bedrijven, een arbeidsmarkt voor deskundigen, personen op die markt, raden van bestuur en raden van commissarissen. Deze componenten hebben ieder hun eigen kenmerken en gedrag. Als het model wordt gestart, wordt de gebruiker in staat gesteld een modelwereld op te bouwen rond een *aantal* bedrijven in een financiële sector en een *aantal* bedrijven in een produktiesector. Binnen deze sectoren kan gespecificeerd worden welke *concurrentieverhoudingen* tussen de bedrijven in acht genomen dienen te worden. Ieder bedrijf heeft een raad van commissarissen en een raad van bestuur. Beide raden bestaan uit een *aantal* zetels die bezet worden door personen. Overeenkomstig de Structuurwet van 1971 heeft iedere Raad van Commissarissen (RvC) een *deskundigheidsprofiel* (zie Benoeming, 1972). Dit profiel legt vast welke deskundighe-

den in de raad vertegenwoordigd dienen te zijn. Als gevolg hiervan neemt iedere zetel een deskundigheidsgebied voor zijn rekening. Op deze zetel kan alleen iemand benoemd worden met de desbetreffende deskundigheid. Beide raden hebben hun eigen kenmerken en beleid. Zo heeft de Raad van Commissarissen (RvC) in het model dezelfde bevoegdheden als in de praktijk. Ze benoemt en ontslaat personen binnen haar eigen raad en in de Raad van Bestuur (RvB). Naast de bedrijvenstructuur beschikt het model over een arbeidsmarkt waarop de Raad van Commissarissen (RvC) de geschikte personen kan zoeken. Deze arbeidsmarkt heeft een *omvang* met voor ieder type deskundigheid een *aantal* personen. De personen zijn ook componenten. Ze hebben als kenmerk een leeftijd, staat van dienst en een bepaald type deskundigheid. In het *benoemingsmoduul* worden de benoemingen geregeld. In het geval van de *deskundigheidstheorie* zoekt de raad van commissarissen bij het vrijkomen van een zetel op de markt van deskundigen naar een *geschikte* persoon. Heeft de raad zo'n iemand gevonden dan biedt ze deze persoon een baan aan.

In het geval van het *financiële controle model* blijft het benoemingsbeleid binnen de productiebedrijven in principe gebaseerd op de deskundigheidstheorie. Er is echter één situatie waarin deze benoemingswijze niet wordt gevolgd, namelijk wanneer een zetel vrijkomt in een *slecht* lopend bedrijf dat een *financiële relatie* heeft met een financiële instelling. In die situatie zal de raad van commissarissen van het productiebedrijf zich genoodzaakt zien iemand uit de raad van bestuur van die financiële instelling in de raad op te nemen. We spreken hier van een *personele relatie met een controlerend karakter*. Het benoemingsbeleid van de financiële instellingen is daarentegen gewijzigd voorzover het om zetels in de raden van commissarissen gaat. Komt daar een zetel vrij dan kijkt de raad van commissarissen eerst in de productiesector of er een *interessant* bedrijf is dat géén personele relatie heeft met een van haar concurrent(en). Is zo'n bedrijf aanwezig dan wordt daar een persoon uit de raad van bestuur gerekruteerd. We spreken hier van een *personele relatie met een wervend karakter*. Pas wanneer er geen interessante, ongebonden bedrijven zijn, zoekt de raad van commissarissen een persoon volgens het deskundigheidsprincipe.

Benoemingen van personen op zetels in de *raden van bestuur* worden in beide theorieën voor beide type bedrijven op de markt van deskundigen gerekruteerd, met een voorkeur voor de *jeugdiger* personen.

Tot zover het benoemingsbeleid, dat resulteert in het uitkiezen van een persoon. In principe *beslist* deze persoon zelf of het aanbod wordt geaccepteerd. De kans op acceptatie is afhankelijk van het *aantal* en soort *banen* die die persoon al heeft.

Tabel 1. Zetelverdeling over bedrijven en raden naar type deskundigheid

type zetel	produktiebedr.		financiële bedr.		
	RvC	RvB	RvC	RvB	
financieel	9	0	1	6	16
commercieel	24	12	11	2	49
juridisch/algemeen	24	9	9	2	44
	57	21	21	10	109

3. Het deskundigheidsmodel

Het deskundigheidsmodel is een operationele vorm van de deskundigheidstheorie. Voor een verantwoording van de opbouw en de inrichting van het model raadplege men Rutges (1983). We beperken ons hieronder tot de specificaties. Uitgangspunt en richtlijnen zijn de in paragraaf 1 genoemde drie centrale assumpties van de deskundigheidstheorie. In het basismoduul wordt daartoe gezorgd dat er schaarste is aan financiële experts en dat deze deskundigen relatief oververtegenwoordigd zijn in de raad van bestuur van de financiële bedrijven. In het benoemingsgedeelte wordt ervoor gezorgd dat de personen niet onwillig zijn de aangeboden banen te accepteren, maar dat het animo wel afneemt naarmate men meer banen heeft.

3.1. De specificaties van het basismoduul

In de *bedrijvenstructuur* worden twee sectoren onderscheiden, een *productiesector* met 8 bedrijven en een *financiële sector* met 3 financiële instellingen. In de productiesector zijn géén concurrentieverhoudingen gespecificeerd, in de financiële sector worden alleen de eerste twee bedrijven geacht elkaar te beconcurreren.

De raden van deze bedrijven verschillen in omvang. De raden van commissarissen hebben gemiddeld $2\frac{1}{2}$ keer zoveel zetels als de raden van bestuur. De profielen van deze raden zijn opgebouwd op basis van drie deskundigheidstypen: de financiële, de commerciële en de algemeen/juridische deskundigheid. *Tabel 1* laat zien hoe deze deskundigheidstypen over de raden van de bedrijven zijn verdeeld.

Voor de bezetting van deze 109 zetels zijn de volgende aantallen personen op de markt voor deskundigen gezet: 25 financiële deskundigen ten behoeve van de bezetting van de 16 zetels van dit deskundigheidstype; 80 personen voor de bezetting van de 49 commerciële zetels en 80 personen voor de bezetting van de zetels die een algemeen/juridische deskundigheid vereisen. De

leeftijdsverdeling van deze personen is conform de onderzoeksresultaten van Honée.²

3.2. De specificaties van het benoemingsmoduul

In dit moduul wordt onderscheid gemaakt in *algemene regels*, het *benoemingsbeleid van de raden van commissarissen* en het *acceptatiegedrag van personen*.

Algemeen geaccepteerde gebruiken en regelingen staan beschreven in het gedeelte '*algemene regels*' (zie Benoeming, 1972; Honée, 1979). Met betrekking tot de commissaris is geregeld dat de benoemingstermijn 4 jaar duurt, dat de pensioengerechtigde leeftijd ingaat met 72 jaar, dat deze functie zich niet laat combineren met een functie in de raad van bestuur van hetzelfde bedrijf, noch met enige functie bij een van de concurrenten. Met betrekking tot een lid van de raad van bestuur geldt een gemiddelde benoemingstermijn van 10 jaar, een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar en het gebruik dat geen commissariaat in het eigen bedrijf wordt geaccepteerd, noch een lidmaatschap van een raad van bestuur van een bedrijf³, noch enige functie bij een van de concurrenten.

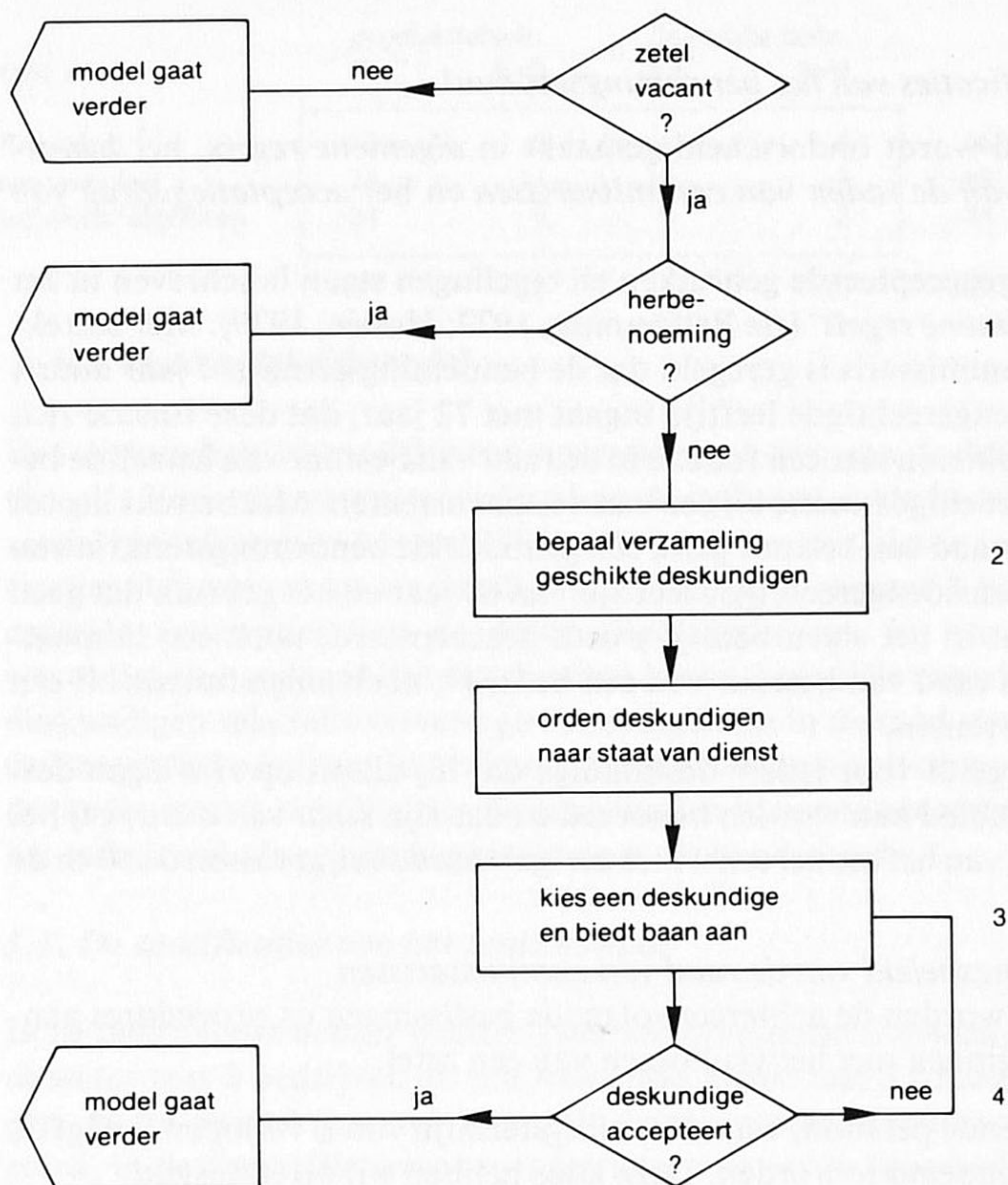
Daarnaast geldt voor iedere deskundige dat hij alleen op zijn eigen deskundigheidsgebied kan worden benoemd en dat zijn *staat van dienst* bij het binnentreden van het model een willekeurige waarde krijgt tussen de 50 en de 100.

Het benoemingsbeleid van de raad van commissarissen

In *diagram 1* worden de achtereenvolgende beslissingen en procedures aangeduid, te beginnen met het vrijkomen van een zetel.

- 1: iedere zittende persoon, waar de zittingstermijn van is verlopen, krijgt de kans herbenoemd te worden. Deze kans hebben wij op .8 gesteld.
- 2: geschiktheid wordt bepaald aan de hand van leeftijdsgrenzen, type deskundigheid, het al of niet werken bij de concurrent en andere compatibiliteitseisen (zie algemene regels).
- 3: uit deze personen wordt een keuze gedaan. Een gebruiker van het model kan bij de inrichting van het model aangeven hoe die keuze tot stand moet komen. Daarbij heeft hij de keuze uit drie selectieprocedures (voor de raad van bestuur en raad van commissarissen afzonderlijk aan te geven):
a. random keuzen; *b.* de persoon met de hoogste staat van dienst wordt gekozen en *c.* hoe hoger de staat van dienst, hoe groter de kans gekozen te worden. Wij hebben voor *c* gekozen.
- 4: een persoon die gekozen is, krijgt een aanbod. Acceptatie is afhankelijk van het aantal banen dat die persoon al heeft.

Diagram 1. Benoemingsmoduul van deskundigheidsmodel



Het acceptatiegedrag van personen

Personen beschikken over een beslissingstabel, die kan worden ingevuld door de gebruiker. In deze tabel staan de kansen op acceptatie, gegeven de soort en het aantal functies dat die persoon reeds heeft. Wij hebben deze tabel zo gespecificeerd dat commissarissen en leden van de raad van bestuur de aanbiedingen op dezelfde wijze evalueren: hoe meer banen ze hebben, hoe kleiner de kans op acceptatie van een nieuw aanbod.⁴

4. Het financiële controle model

Ook voor het financiële controle model geldt dat het een operationele uitvoering is van de financiële controle theorie. Het hier te specificeren model is te beschouwen als een minimale uitbreiding van het deskundigheidsmodel. Hieronder zullen we aangeven in welk opzicht.

4.1. De specificaties van het basismoduul

Omdat beide theorieën van inzicht verschillen met betrekking tot het benoemingsgebeuren en *niet* met betrekking tot de bedrijvenstructuur zoals die in het basismoduul wordt geregeld, wordt in dit model hetzelfde basismoduul gebruikt als in het deskundigheidsmodel.

4.2. De specificaties van het benoemingsmoduul

Ook hier onderscheiden we algemene regels, het benoemingsbeleid van de raden van commissarissen en het acceptatiegedrag van personen. Omdat de algemene regels hetzelfde zijn gebleven, beperken we ons tot de specificaties van de laatste twee categorieën.

Het benoemingsbeleid van de raden van commissarissen

Waar in het deskundigheidsmodel nog wordt aangenomen dat het benoemingsgebeuren losstaat van de financiële relaties en hooguit wordt ingeperkt door bestaande concurrentieverhoudingen, is de essentie van de financiële controle theorie dat financiële relaties van invloed kunnen zijn op het benoemingsgebeuren en dat benoemingen bedoeld kunnen zijn om financiële relaties te realiseren. In deze paragraaf wordt getoond hoe dat in het model tot uitdrukking wordt gebracht. Terwille van de overzichtelijkheid worden de modelaanpassingen in twee delen besproken.

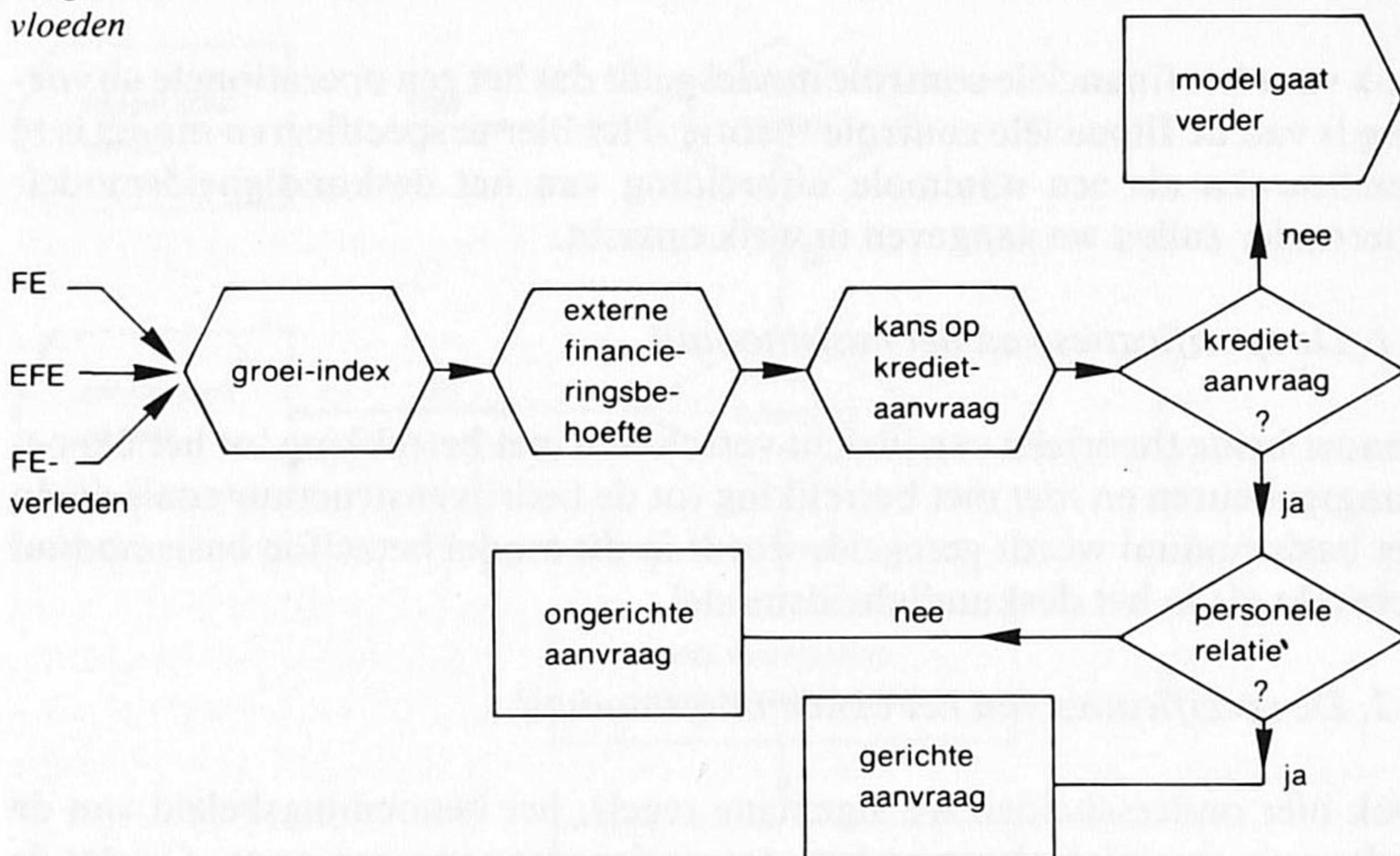
1. Het ontstaan en verdwijnen van financiële relaties.
2. De veranderingen in het benoemingsgebeuren.

Per deel zullen we de rol van de financiële en productiebedrijven afzonderlijk belichten.

Ad 1: de financiële relaties.

De rol van de productiebedrijven bij het ontstaan en verdwijnen van financiële relaties. Tussen een productiebedrijf en een financiële instelling bestaat een financiële relatie wanneer het productiebedrijf een krediet van die financiële instelling heeft betrokken. Het initiatief voor het aangaan van

Diagram 2. Factoren die de kans op een kredietaanvraag en de richting van de aanvraag beïnvloeden



een financiële relatie gaat uit van het productiebedrijf. Als het bedrijf *behoefte* heeft aan een krediet, hetgeen vooral door de *economische ontwikkeling* van dat bedrijf wordt bepaald, doet het een *aanvraag* bij een of meer financiële instellingen. De financiële instelling beslist of ze de aanvraag honoreert. Hoe is deze gang van zaken nu in het model gerealiseerd? In *diagram 2* zijn de factoren die in het model een rol spelen bij elkaar gezet.

De jaarlijkse *financieel-economische ontwikkeling (FE)* van een productiebedrijf wordt beschreven met behulp van de volgende driedeling: vooruitgang, stabiliteit en achteruitgang, te coderen als +1, 0, -1. De geldende typering wordt met behulp van een kansprocedure uit het voorgaande jaar afgeleid. Bijvoorbeeld:

Als $FE(t-1) = +1$ dan $P(FE(t) = -1) = 10\%$, $P(FE(t) = 0) = 40\%$ en $P(FE(t) = +1) = 50\%$.

Als $FE(t-1) = 0$ dan $P(FE(t) = -1) = 30\%$, $P(FE(t) = 0) = 40\%$ en $P(FE(t) = +1) = 30\%$.

Als $FE(t-1) = -1$ dan $P(FE(t) = -1) = 50\%$, $P(FE(t) = 0) = 40\%$ en $P(FE(t) = +1) = 10\%$

De gebruiker kan deze kansgetallen zelf specificeren. Wij hebben de kansgetallen uit dit voorbeeld aangehouden, zodat over een periode van 15 jaar een ontwikkeling er als volgt uit kan zien:

jaar =	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
FE =	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	-1	-1	0	0	-1

Naast deze jaarlijkse financieel-economische typering worden de volgende twee begrippen voor een verdere karakterisering gebruikt. De *verwachte financieel-economische ontwikkeling* voor het komend jaar (*EDFE*)⁵ en de *gemiddelde financieel-economische ontwikkeling* in de *afgelopen x jaar* (*FE-verleden*), waarbij de x door ons op 4 is gesteld.

Op basis van deze drie karakteristieken wordt een *groei-index* vastgesteld, een getal dat ligt tussen -1 en +1.

$$\text{groei-index} = \frac{\text{EFE} + \text{FE} + (\text{FE-verleden}^{**})}{x + 2}$$

Tussen deze groei-index en de behoefte aan *externe financieringsmiddelen* bestaat een samenhang. De behoefte wordt uitgedrukt in een getal tussen 0 en 1. Naarmate de groei-index dichterbij nul ligt, dat wil zeggen gemiddeld geen financieel-economische veranderingen in de beoogde periode, is er geen tot weinig behoefte aan externe financieringsmiddelen. Naarmate de groei-index meer van nul afwijkt (hetzij in positieve, hetzij in negatieve zin) heeft er meer financieel-economische verandering plaatsgevonden en zal die 'behoefte' toenemen; meer voor de slechtlopende dan voor de goedlopende bedrijven. Voor deze laatste categorie is aangenomen dat ze gezien hun economische positie niet per se zijn aangewezen op de kredieten van de financiële instellingen.

Een gebruiker van het model kan de vorm van de grafiek zelf bepalen. Zijn de curven eenmaal getrokken dan wordt die samenhang als volgt in het model gebruikt. Bij een gegeven groei-index wordt met behulp van de grafiek een bepaalde behoefte afgelezen, bijvoorbeeld 0,8. Dit getal wordt vervolgens geïnterpreteerd als de kans dat dit bedrijf een krediet aanvraagt bij een of meerdere van de financiële instellingen. Heeft het productiebedrijf *géén* personele relatie met een financiële instelling dan stuurt ze een algemene aanvraag de deur uit. Bestaat er *wel* een personele relatie, dan wordt het bedrijf waar die verbinding mee bestaat direct benaderd. Aangenomen is dat een productiebedrijf slechts één financiële relatie kan leggen.

De rol van de financiële instellingen

Financiële instellingen worden geacht geen kredieten aan te bieden als er niet om gevraagd wordt. Wel zullen ze middels personele relaties proberen de interessante bedrijven voor zich te winnen. De rol van de financiële instellingen

gen is in eerste instantie beperkt tot het 'afhandelen' van de aanvragen. We vatten daarom de lijn van hierboven weer op en gaan na wat er gebeurt met deze aanvragen.

Elke financiële instelling ontvangt een aantal van deze aanvragen. Ze beoordeelt deze naar de kwaliteit van de aanvrager. De 'kwaliteit' wordt vastgesteld met behulp van twee variabelen: het bedrijfsperspectief en (eventueel) de omvang van het bedrijf in vergelijking met de omvang van de bedrijven die op dezelfde markt opereren.

$$\begin{aligned} - \text{bedrijfsperspectief} &= c * \text{FE-verleden} + d * \text{EFE} & 0 \leq c \leq 1 \\ & & 0 \leq d \leq 1 \end{aligned}$$

c en d zijn gewichten die aan verleden en toekomst worden gehecht. Hier zijn beide op .5 gesteld.

$$- \text{grootte}_t = \text{grootte}_{t-1} + e * \text{FE}.$$

De grootte van een productiebedrijf verandert ieder jaar, afhankelijk van de financieel-economische ontwikkeling en de gekozen factor e . De gebruiker kan aangeven of de financiële instelling deze grootte in zijn beoordeling betreft. Hier is bepaald dat alleen de aanvragen van de grootste vijf bedrijven per markt in aanmerking komen.

Aan de hand van het bedrijfsperspectief wordt een schatting gemaakt van het *risico* dat honorering van deze aanvraag met zich meebrengt.

Verondersteld wordt dat de financiële instellingen hun risico's zien toenemen, als de bedrijfsperspectieven ongunstiger worden. De precieze invulling wordt aan de gebruiker overgelaten. Wij hebben aangenomen dat bij een negatief bedrijfsperspectief van $-.25$ door de financiële instelling zoveel risico's worden gezien dat van een daadwerkelijke acceptatie van de aanvraag geen sprake meer is.

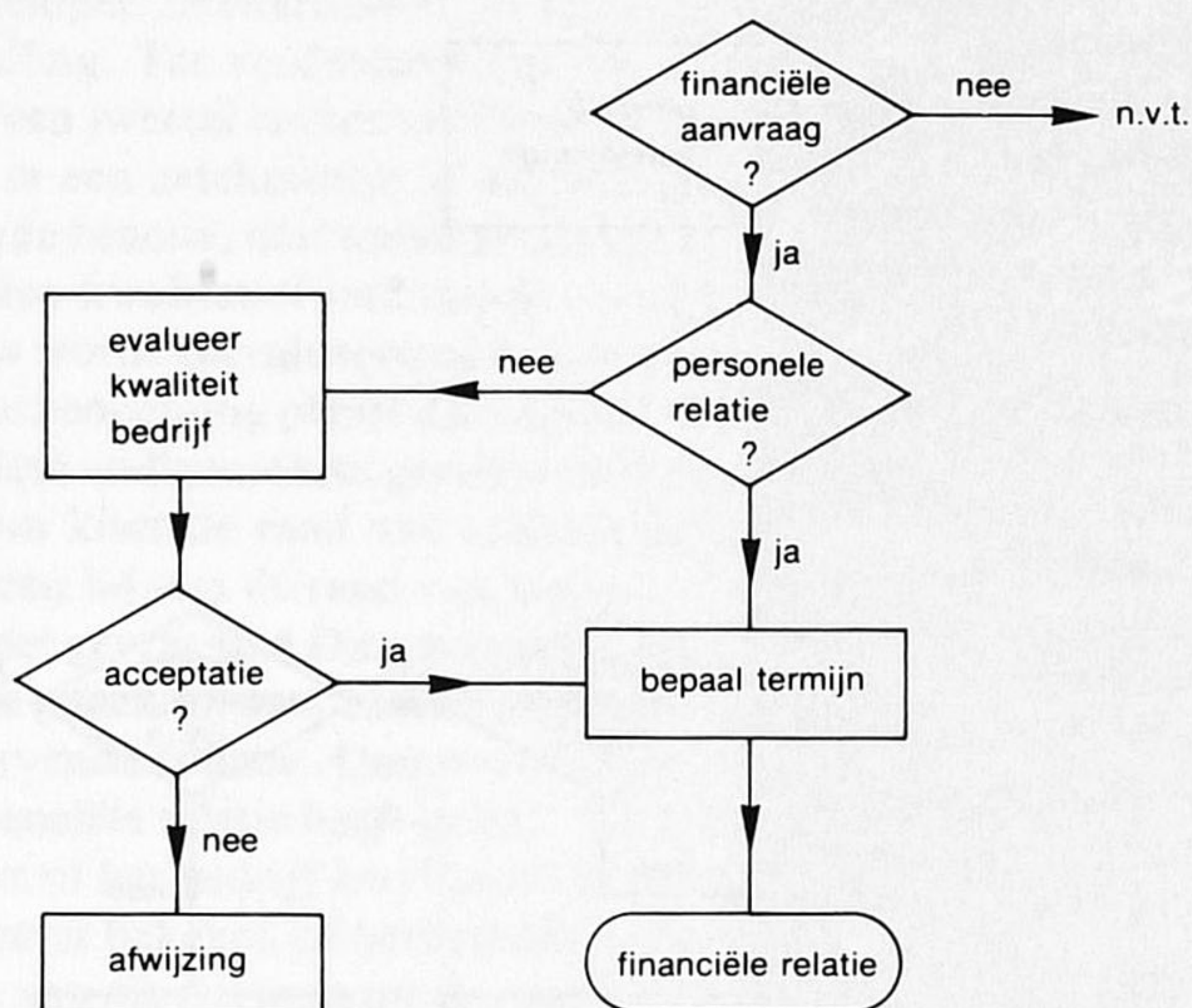
Wordt een aanvraag gehonoreerd, dan stelt de financiële instelling de termijn vast en daarmee de duur van de financiële relatie. Kortom, aan de hand van de kwaliteit van het productiebedrijf beslist de financiële instelling of ze de aanvraag accepteert. Er is een uitzondering. Die doet zich voor als er een personele relatie is met dat speciale financiële bedrijf. In zo'n geval wordt de aanvraag altijd gehonoreerd. In *diagram 3* worden deze factoren nog eens samengevat.

Loopt de termijn van de financiële relatie af, dan wordt deze relatie opgeheven. Geeft de groei-index van het productiebedrijf weer aanleiding tot nieuwe aanvragen, dan herhaalt zich bovenstaande.

Ad 2: de veranderingen in het benoemingsgebeuren.

Financiële instellingen worden geacht het beleid te richten op het verwerven en instandhouden van goed renderende financiële relaties. Het benoe-

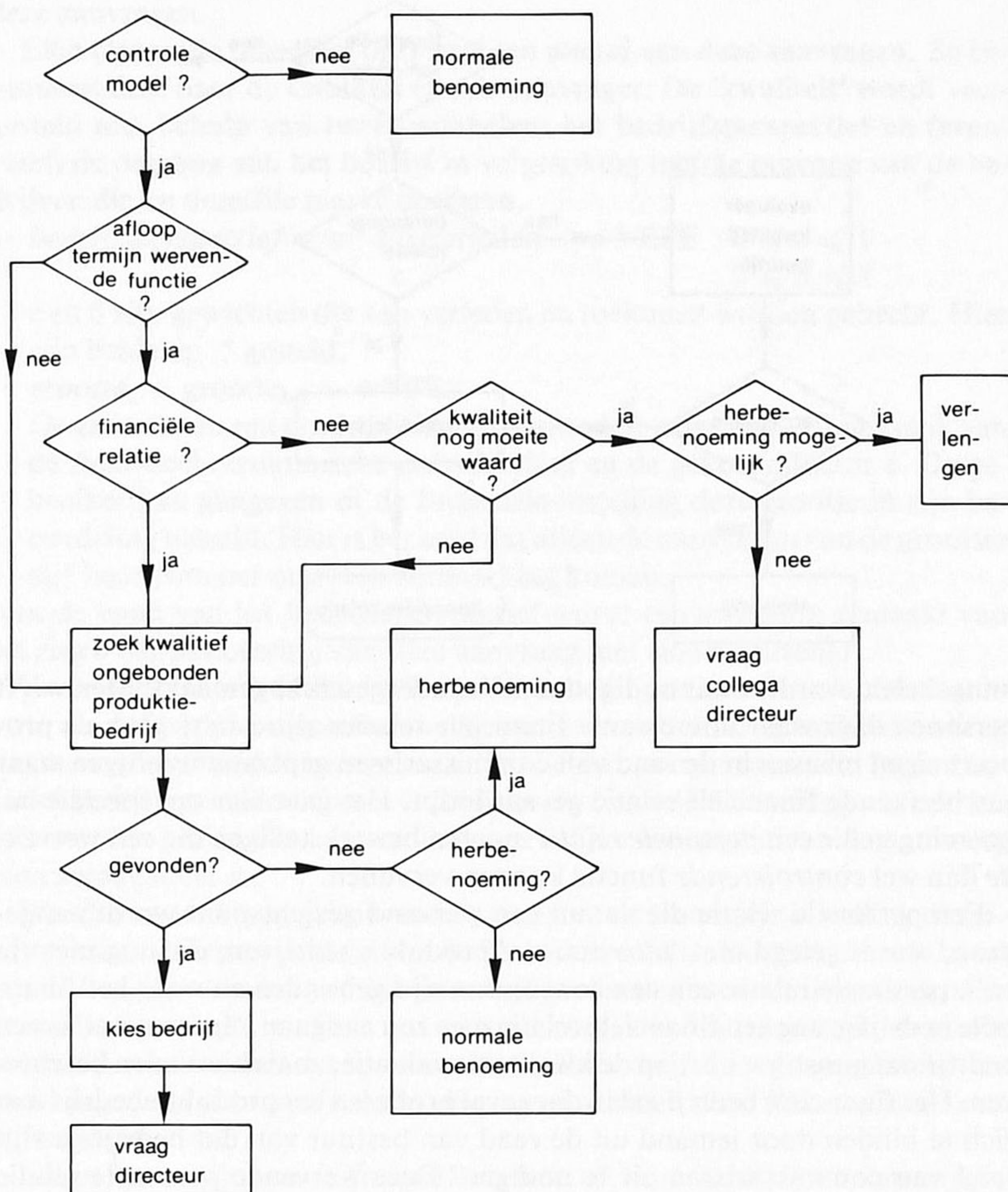
Diagram 3. Factoren die de beslissingen van de financiële instellingen m.b.t. het aangaan van een financiële relatie beïnvloeden



mingsbeleid wordt, waar nodig, daaraan ondergeschikt gemaakt. Men werft personen dáár waar interessante financiële relaties zijn aan te gaan en probeert eigen mensen in de raad van commissarissen geplaatst te krijgen waar een bestaande financiële relatie gevaar loopt. Het gaat hier om speciale benoemingen die een *personele relatie* moeten bewerkstelligen die een *wervende* dan wel *controlerende* functie kunnen vervullen.

Een personele relatie die vanuit een wervend gezichtspunt wordt aangegaan, wordt gelegd met '*interessante*' productiebedrijven, die nog niet via zo'n personele relatie aan een concurrent zijn gebonden en waar het financiële bedrijf graag een financiële relatie mee zou aangaan. 'Interessant' is een bedrijf dat gunstig scoort op de kwaliteitsevaluatie, zoals hierboven beschreven. Het financiële bedrijf zal in dat geval proberen het productiebedrijf aan zich te binden door iemand uit de raad van bestuur van dat bedrijf in zijn raad van commissarissen uit te nodigen. Deze wervende personele relatie blijft tot er een financiële relatie is aangegaan of totdat het productiebedrijf door economische achteruitgang niet meer 'interessant' is. Wordt bij het verlopen van de zittingsduur van deze commissaris een van deze laatste twee zaken geconstateerd, dan wordt deze functie niet meer als 'wervend' beschouwd. In principe wordt dan eerst weer naar andere interessante bedrijven gezocht. Als deze niet meer 'ongebonden' voor handen zijn, krijgt de

Diagram 4. Beslissingsstructuur behorende bij de instelling en opheffing van wervende functies. Beslissing speelt zich af in raad van commissarissen van het financiële bedrijf



nog zittende persoon een 'normale behandeling', dat wil zeggen de afloop van de zittingsduur van deze zetel wordt afgehandeld volgens de procedure van de deskundigheidstheorie. Dit houdt o.a. in dat de zittende persoon nog herbenoemd kan worden. In *diagram 4* is het precieze beslissingsverloop, zoals dat in het model plaatsvindt, uitgewerkt.

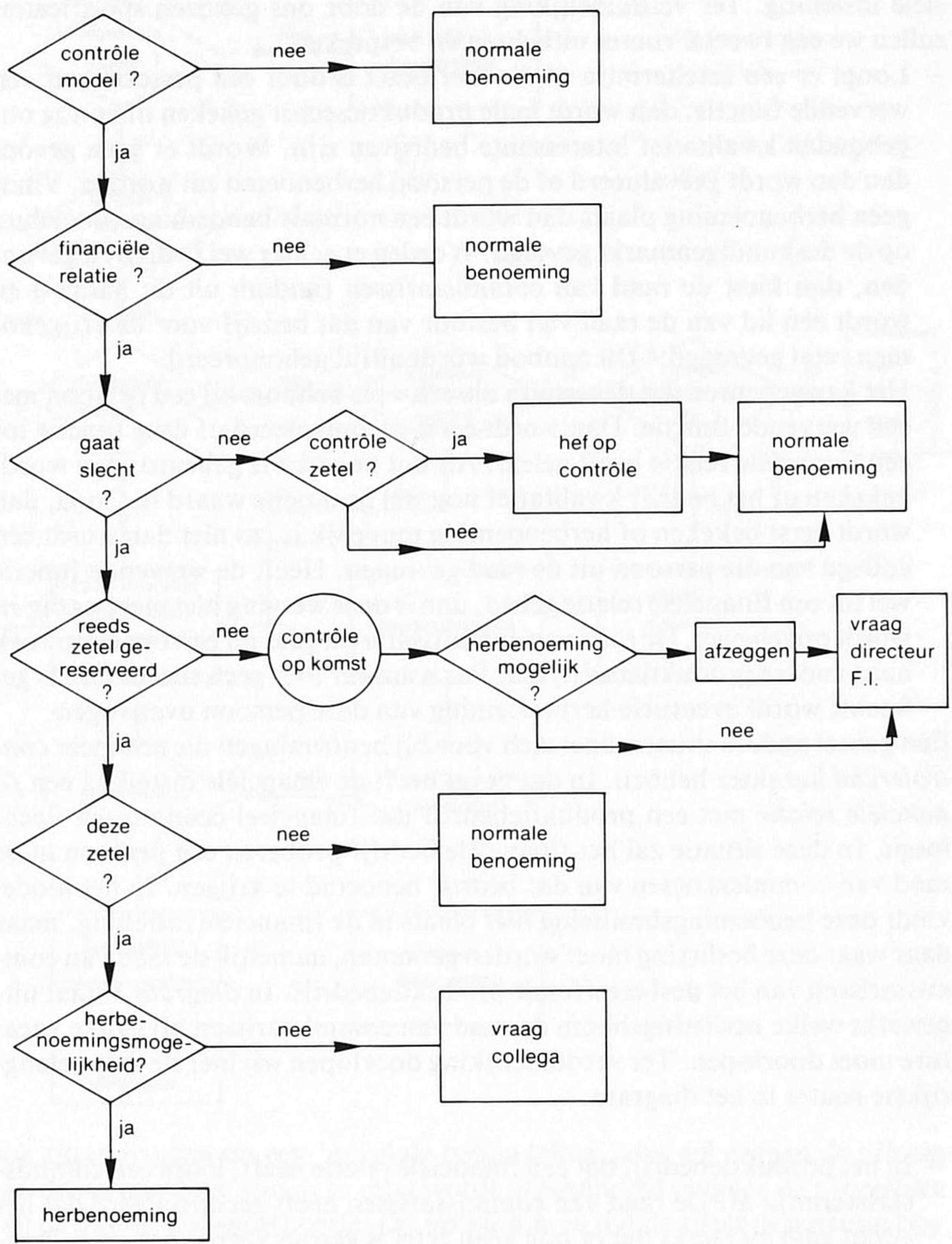
Men dient zich te realiseren dat deze beslissingsboom wordt doorlopen bij iedere afgelopen zeteltermijn in de raad van commissarissen van een financiële instelling. Ter verduidelijking van de door ons gekozen specificaties zullen we een tweetal routes uitlichten en bespreken.

- Loopt er een zeteltermijn af die *niet* bezet is door een persoon met een wervende functie, dan wordt in de productiesector gekeken of er nog ongebonden kwalitatief interessante bedrijven zijn. Wordt er geen gevonden dan wordt geëvalueerd of de persoon herbenoemd zal worden. Vindt geen herbenoeming plaats dan wordt een normale benoemingsprocedure op de deskundigenmarkt gevolgd. Worden er echter wel bedrijven gevonden, dan kiest de raad van commissarissen random uit dit aanbod en wordt een lid van de raad van bestuur van dat bedrijf voor de vrijgekomen zetel gevraagd.⁶ Dit aanbod wordt altijd gehonoreerd.
- Het kan gebeuren dat de termijn die afloopt, behoort bij een persoon met een wervende functie. Dan wordt eerst gecontroleerd of deze functie tot een financiële relatie heeft geleid. Als dat nog niet is gebeurd, dan wordt bekeken of het bedrijf kwalitatief nog wel de moeite waard is. Zo ja, dan wordt eerst bekeken of herbenoeming mogelijk is, zo niet dan wordt een collega van die persoon uit de raad gevraagd. Heeft de wervende functie wel tot een financiële relatie geleid, dan is deze werving niet meer nodig en wordt opgeheven. De raad van commissarissen gaat nu eerst weer op zoek naar andere productiebedrijven. Pas wanneer hier geen succes mee is geboekt, wordt eventuele herbenoeming van deze persoon overwogen.

Een geheel andere situatie doet zich voor bij benoemingen die een meer *controlerend* karakter hebben. In dat geval heeft de financiële instelling een *financiële relatie* met een productiebedrijf dat financieel-economisch slecht loopt. In deze situatie zal het financiële bedrijf proberen een persoon in de raad van commissarissen van dat bedrijf benoemd te krijgen. In het model vindt deze benoemingsbeslissing *niet* plaats in de financiële instelling, maar daar waar deze beslissing moet worden genomen, namelijk de raad van commissarissen van het desbetreffende productiebedrijf. In *diagram 5* staat uitgewerkt welke beslissingsboom de raad van commissarissen bij iedere vacature moet doorlopen. Ter verduidelijking doorlopen wij hier de drie belangrijkste routes in het diagram.

- In het productiebedrijf dat een financiële relatie heeft, loopt een commissaristermijn af. De raad van commissarissen heeft geconstateerd dat het slecht gaat en merkt dat er nog géén zetel is gereserveerd voor de belanghebbende financiële instelling. De persoon die eventueel herbenoemd kan worden, krijgt geen verlenging van de termijn. Daarvoor in de plaats

Diagram 5. Beslissingsstructuur behorend bij de instelling en opheffing van controlerende functies; Beslissing speelt zich af in de RvC van het productiebedrijf.



wordt iemand uit de raad van bestuur van het financiële bedrijf uitgenodigd. Dit aanbod wordt geaccepteerd.

- Een andere situatie is dat een termijn van een zetel afloopt. Er is een financiële relatie, maar het gaat niet slecht met het bedrijf. Toch blijkt er een controlezetel aanwezig. De raad van commissarissen doet nu twee dingen. Ze heft het controlekarakter van die zetel op. Ze ontbindt op dat moment de controlerende personele relatie⁷ en gaat over tot een benoeming van de huidige vrijkomende zetel volgens de methode van de deskundigheidstheorie.
- De derde en laatste situatie die misschien om uitleg vraagt is de volgende. Er is een financiële relatie, het gaat slecht met het bedrijf en de raad van commissarissen heeft geconstateerd dat er al controle aanwezig is. Het diagram moet nu als volgt verder gelezen worden. Is de controlezetel dezelfde als de zetel waar de termijn van is verlopen, dan wordt de zittende persoon òf herbenoemd, òf als dat niet kan, wordt een collega van die persoon voor de functie benaderd.
Is die controle-zetel evenwel niet de zetel waar op dit moment de termijn van is verstreken, dan wordt de herbezetting volgens de normale benoemingsprocedure afgehandeld.

Het acceptatiegedrag van personen

In principe evalueren personen ieder aanbod op de manier zoals in het deskundigheidsmodel beschreven. In dit model zijn daar twee uitzonderingen op. In situaties waarin personen worden benaderd voor een functie in het kader van een wervende dan wel een controlerende personele relatie, zullen deze personen direct accepteren.

5. De resultaten

Met betrekking tot het steekproeftechnische gedeelte van het verkrijgen van het waarnemingsmateriaal hebben we de volgende beslissingen genomen. De *eerste waarnemingen* worden gedaan na een inlooperperiode van acht jaar. In de eerste vier jaar zijn allerlei effecten van de startsituatie waarneembaar, na het vierde jaar wordt of voor het deskundigheids- of voor het financiële controlemodel gekozen. Pas een volle benoemingstermijn later zijn we zeker dat alle benoemingen volgens het gewenste benoemingssysteem zijn afgehandeld. De lengte van de benoemingstermijn is ook bepalend voor de *lengte van het interval* tussen twee waarnemingen in: om de vier jaar wordt het systeem gestopt voor nader onderzoek. De vraag *hoeveel waarnemingen* er

nodig zijn om een representatieve indruk te krijgen van het benoemingsproces is moeilijker te beantwoorden. Onze keuze stoelt op de volgende overwegingen. Bij herhalingen van een simulatieperiode van 44 jaar met als enige verwisseling de startwaarden voor de randomgenerators, bleek dat het patroon van de waarnemingen niet noemenswaardig werd beïnvloed door het hanteren van allerlei stochastische verdelingen. Tevens bleek, op een enkele uitschieter na, dat de eerste helft van de waarnemingen geen duidelijker ander beeld gaven dan de laatste helft van de waarnemingen. Besloten is daarom de beide modellen te vergelijken op basis van 5 steekproefjaren: jaar 8, 12, 16, 20 en 24. Beide modellen draaien dan met dezelfde startwaarden voor de randomgenerators. Waar dit beeld niet meer representatief is, zal dit worden gemeld.

5.1. *Het deskundigheidsmodel*

De eerste vraag waarin we geïnteresseerd zijn, is of de financiële instellingen vergelijkenderwijs een centralere positie innemen dan de productiebedrijven. De verwachting was dat de schaarse financiële deskundigen in de raad van bestuur van de financiële bedrijven meer functies zouden aantrekken, waardoor ze het bedrijf een centralere positie zouden bezorgen. Het voorlopige antwoord op deze vraag is nee. Daar lijken de volgende oorzaken voor aan te wijzen.

In de eerste plaats leidt schaarste – geoperationaliseerd via de verhouding *aantal zetels: aantal potentiële bezetters* – niet in alle omstandigheden tot de gewenste cumulatie van functies bij de schaarse deskundigen. Cumulatie is mede afhankelijk van de strengheid van selectie en het acceptatiegedrag van personen die een baan krijgen aangeboden. Vervolgens blijkt, dat zelfs als de specificaties zo worden gekozen dat *wel* cumulatie ontstaat, de schaarse deskundigen in de raad van bestuur van de financiële bedrijven niet zoveel nevenfuncties vergaren als hun collegae financiële deskundigen die alleen voor commissarisfuncties beschikbaar zijn. De verklaring lijkt de volgende. Commissarissen zitten in het model gemiddeld langer in het systeem dan de directeuren. Ze bouwen daardoor gemiddeld een betere staat van dienst op. Een flink percentage commissarissen is daarbij vroeger zelf directeur geweest (tussen de 40 en de 70%).⁸ Doordat in het deskundigheidsmodel de nadruk ligt op de selectie naar staat van dienst ligt het voor de hand dat de commissarissen meer banen naar zich toetrekken dan de directieleden in de raad van bestuur. De hier gespecificeerde veronderstellingen leiden derhalve niet tot de verwachte centrale positie van de financiële instellingen. Drukken we de centraliteit van een financieel bedrijf uit in het aantal verbindingen met

Tabel 2. De rangpositie van de financiële bedrijven gebaseerd op het totale aantal verbindingen over de steekproefjaren met de andere bedrijven

financieel bedr.	rangpositie	aantal verbindingen*	
		min.	max.
1	10	1	6
2	6	1	6
3	9	2	4

* Respectievelijk het laagst en het hoogst gemeten aantal verbindingen met andere bedrijven in een van de steekproefjaren.

Tabel 3. Het netwerk tussen 8 productiebedrijven voor verschillende soorten lijnendragers; gemiddelden over zes waarnemingsperiodes

lijnendragers*	aantal lijnen	dichtheid	omvang component	aantal ge-isol. punten	samenhang
P + M	10	.35	7.4	.6	.85
P	7	.24	6.8	1.2	.73

* P + M: het gaat hier om lijnen die gedragen worden door zowel P-personen (personen die uitsluitend dubbelfuncties bij productiebedrijven bekleden) als M-persoon (personen met een dubbelfunctie waarvan tenminste 1 functie in een financieel bedrijf en 1 in een productiebedrijf.)

andere bedrijven dan valt in *tabel 2* niet alleen de lage gemiddelde score op, maar ook de *instabiliteit* van het aantal verbindingen. Waarschijnlijk een direct gevolg van het hierboven geconstateerde.

De belangstelling gaat vervolgens uit naar de *netwerken*.

Het eerste aspect betreft de constatering in *Graven naar macht* dat personen die een lijn leggen tussen een financieel bedrijf en een productiebedrijf (M-personen) meer invloed op de structuur van het *netwerk tussen de productiebedrijven* hebben dan personen die alleen lijnen tussen de productiebedrijven leggen (P-personen). In *tabel 3* zijn de berekeningen samengevat.

Het netwerk dat wordt gevormd door de M- en de P-personen samen kent meer lijnen, een grotere dichtheid, een geringe toename in de omvang van de component, gemiddeld iets minder geïsoleerde punten en een grotere samenhang. Men kan hier echter niet van opzienbarende verschillen spreken. Ze liggen bij lange na niet in de orde van grootte zoals de onderzoekers van *Graven naar macht* die aantreffen. De hier gebruikte specificaties blijken dus niet tot een zodanige cumulatie van functies bij de M-personen te leiden dat deze personen als gevolg daarvan een heel netwerk tussen de productiebedrijven opbouwen.

Tabel 4. Stabiliteit van twee type lijnen in het netwerk dat is gebaseerd op het deskundigheidsmodel

	stabiliteit van het lijntype*		
	P-F lijn	P-P lijn	alle lijnen
deskundigheidsmodel	.25	.24	.25

* P-F: lijn tussen produktie- en financiële sector, door M-persoon gedragen.

P-P: lijn binnen produktiesector, door p-persoon gedragen.

Het tweede aspect van het netwerk heeft betrekking op de *stabiliteit*. Zijn, zoals *Graven naar macht* dat constateert, de lijnen tussen de twee sectoren stabielere dan de lijnen binnen de produktiesector? In *tabel 4* staan de resultaten van dit deskundigheidsmodel samengevat.

Zowel voor de P-F lijnen als de P-P lijnen geldt dat ongeveer een kwart van de verdwenen lijnen weer hersteld wordt. Hierbij is de stabiliteit berekend op dezelfde manier als in *Graven naar macht*.⁹ De hoogte van deze fractie houdt direct verband met de kleinschaligheid van dit model. De lijnen tussen de twee sectoren hebben evenwel geen grotere stabiliteit dan de lijnen in de produktiesector. Dit beeld verandert niet als we een algemener criterium (gecontinueerde lijnen + herstelde lijnen/totaal aantal lijnen) gebruiken. Ook deze resultaten zijn een direct gevolg van het feit dat de hier gebruikte specificaties niet in staat zijn zodanige schaarste te creëren dat dit tot grotere herstelkansen van die schaarse deskundigen leidt.

5.2. Het financiële controle model

Wat verandert er in de boven beschreven resultaten als we vanaf het vierde simulatiejaar het benoemingssysteem volgens de deskundigheidstheorie vervangen door het benoemingssysteem volgens de financiële controle theorie? In de eerste plaats valt op dat de cumulatieve van functies systematisch over de waarnemingsjaren iets hoger ligt: in het deskundigheidsmodel heeft 20% van de mensen in functie 2 of meer commissariaten; in dit model is dat 23%. Hoewel de omvang van het verschil gering is, blijkt het toch relevant te zijn. Het is een gevolg van het feit dat de directeuren, over de gehele linie, meer nevenbanen naar zich toe gaan trekken. De produktiedirecteuren hebben beëindigend meer nevenfuncties dan de directeuren van de financiële bedrijven.

Dit houdt verband met de gemiddeld positieve ontwikkeling van de pro-

Tabel 5. De rangpositie van de financiële bedrijven gebaseerd op het totale aantal verbindingen, over de steekproefjaren, met de andere bedrijven in het financiële controle model

financieel bedr.	rangpositie	aantal verbindingen*	
		min.	max.
1	10	2	5
2	2	4	8
3	4	3	7

* Respectievelijk het laagst en het hoogst gemeten aantal verbindingen met andere bedrijven in een van de steekproefjaren.

Tabel 6. Het netwerk tussen 8 productiebedrijven voor verschillende soorten lijnendragers; gemiddelden over zes waarnemingsperiodes (financiële controle model)

lijnendragers*	aantal lijnen	dichtheid	omvang component	aantal ge-isol. punten	samenhang
P + M	12	.42	7.6	0	.91
P	6	.21	5.4 1.2	1.5	.46

* Zie noot bij tabel 3.

duktiebedrijven welke meer aanleiding geven tot wervende dan controlerende relaties. Dit andere cumulatiepatroon van functies brengt een groter aantal verbindingen met zich mee, gemiddeld over al die jaren is dat 34% meer. De drie financiële instellingen nemen hier 41% van voor hun rekening. Dit heeft tot gevolg dat de financiële instellingen een centralere positie gaan innemen (zie *tabel 5*).

De stabiliteit van de gemiddelde rangpositie blijkt echter niet veel beter dan bij het deskundigheidsmodel.

Wat is het gevolg van dit alles voor de netwerken? In *tabel 6* staan de gegevens met betrekking tot de invloed van de M-personen op de structuur van het netwerk tussen de productiebedrijven.

Er zijn hier duidelijker verschillen waar te nemen dan bij het deskundigheidsmodel. Toevoeging van de lijnen die worden veroorzaakt door de M-personen geeft een tweemaal zo grote dichtheid en samenhang in het netwerk. Het benoemingspatroon heeft duidelijk een zodanige cumulatie van functies tot gevolg dat er een groot aantal verbindingen tussen de productie-

Tabel 7. Stabiliteit van twee type lijnen in het netwerk op basis van het financiële controle model

	stabiliteit van het lijntype*		
	P-F lijn	P-P lijn	alle lijnen
financiële controlemodel	.31	.20	.26

* Zie uitleg bij noot 1 van tabel 4.

bedrijven wordt geïnduceerd. Blijft over de vraag hoe het staat met de stabiliteit van dit netwerk. *Tabel 7* geeft daar informatie over.

De verbindingen tussen de financiële sector en de productiesector worden vaker hersteld dan de onderlinge verbindingen tussen de productiebedrijven (voorzover onafhankelijk van benoemingen bij de financiële bedrijven). Een uitkomst die overeenkomt met wat men in *Graven naar macht* vond. Desondanks heeft deze stabiliteit twee opmerkelijke kanten. In de eerste plaats treedt het op *ondanks* de specificatie die regelt dat 'wervende' en 'controle-rende' functies direct eindigen als het beoogde doel bereikt is. De verwachting was dat dit de stabiliteit van het systeem niet zou verhogen, in ieder geval niet van de P-F-lijnen. Het tweede vermeldenswaardige punt is dat de verhoogde stabiliteit niet zozeer het gevolg is van de 'controlerende' functies, als wel van de 'wervende' functies. Dat wil zeggen een verhoging van de stabiliteit als gevolg van het meer *marktgerichte gedrag* van de financiële instellingen.

6. Enige voorlopige conclusies

Bij de vergelijking van de beide benoemingssystemen is een uitgangsmodel gekozen met zo voordelig mogelijke specificaties voor de deskundigheidstheorie.

De specificaties hadden niet tot gevolg dat de financiële instellingen centrale posities gingen innemen als gevolg van de aanwezigheid van schaarse deskundigen in hun midden. De netwerken vertoonden niet de twee karakteristieke kenmerken die eerder tot de formulering van de financiële controle theorie hadden geleid.

Verwisseling van het benoemingssysteem leidde tot een grotere cumulatie van functies, vooral bij de leden van de raden van bestuur. Dit resultaat is echter een direct gevolg van de 'wervende' en 'controlerende' benoemingen in het financiële controle model. Bovendien, en dit is saillant, leverde een

afbeelding van het functiebezit in netwerken karakteristieken op die lijken op die van *Graven naar macht*. Personen met een baan bij financiële instellingen blijken de structuur van het netwerk, zowel naar dichtheid als samenhang, te beïnvloeden. En tevens blijken de lijnen tussen de twee sectoren stabielere dan die binnen de productiesector. In afwijking van de financiële controle theorie lijkt die stabiliteit meer het gevolg van de wervende benoemingen dan van de controlebenoemingen, kortom van het marktgerichte benoemingsbeleid van de financiële instellingen.

Men dient zich te realiseren dat de resultaten van deze vergelijking van twee benoemingssystemen zijn gerealiseerd in een beperkte setting van bedrijven en randvoorwaarden. Niet duidelijk is wat de gevolgen zijn van bijvoorbeeld schaalvergroting en andere concurrentieverhoudingen. Het verdere onderzoek is dan ook vooral gericht op het beantwoorden van de vraag wat de gevolgen zijn voor de netwerken wanneer een aantal structurele randvoorwaarden systematisch worden gevarieerd.

Noten

1. Het simulatiemodel is geschreven in SIMULA en geïmplementeerd op de DEC-2060 van de TH Twente. Zowel bij de constructie van het model als bij het testen van de DEC heb ik dankbaar gebruik gemaakt van de deskundige adviezen van O. van Schalkwijk, Ph. Visser, H. Vogt en D. de Vries, allen medewerkers van het Rekencentrum van de Rijksuniversiteit te Groningen. De inhoudelijke vormgeving van het model is mede gebaseerd op gesprekken met dr. C. de Galan, dr. G. Horbach en prof. mr. H.J.M.N. Honée.

Bij het totstandkomen van dit artikel heb ik dankbaar gebruik gemaakt van de kritische bijdrage van F.N. Stokman en de rekenkundige ondersteuning van F. Wasseur.

2. De leeftijdsverdeling zoals door Honée (1976) gevonden.

leeftijden van: 30-39 40-49 50-59 60-69 70-72

percentage : 2 13 35 44 6

3. Gebaseerd op de empirische gegevens van F.N. Stokman e.a. (1985)

4. De beslissingstabel voor personen ziet er als volgt uit:

	aanbieding van commissariaat numero:									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
acceptatiekansen										
– indien géén hoofdfunctie	1	.8	.8	.8	.8	.7	.6	.4	.3	.3
– indien lid raad van bestuur	1	.8	.8	.8	.8	.7	.6	.4	.3	.3

5. EFE, de verwachte financieel-economische ontwikkeling kent dezelfde driedeling als FE. De waarde van EFE wordt afgeleid uit FE door dezelfde kansprocedures toe te passen op FE.
6. Er wordt een random-keuze uit de leden van de raad van bestuur met het *geschikte deskundigheidstype* gemaakt. Is er *niemand* met een geschikt deskundigheidstype aanwezig, dan wordt toch random een keuze gemaakt uit de *aanwezige* leden.
7. Er ligt dan nog wel een dubbelfunctie, maar die wordt in het model niet meer gezien als een personele relatie.
8. J. van der Knoop vindt in zijn onderzoek een percentage van 70.
9. De stabiliteit wordt geschat met behulp van de restauratiekans, dat wil zeggen: het aantal geresatureerde lijnen in een bepaalde periode gedeeld door het totaal aantal verdwenen lijnen in die periode.

Literatuur

- Aldrich, H., *The environment as a network of organizations: theoretical and methodological implications*. International Sociological associations Meeting, Toronto, 1974.
- Alferink, E.A.M.A., 'Tien jaar VARA-ombudsman: een empirisch onderzoek naar de invloed van de TV-ombudsman en zijn coalitiepartners op het beleid van de overheid', *Sociologische Gids*, 27, 1980, 483-500
- Baehr, P.R. et.al., *Elite en buitenlandse politiek in Nederland. Een onderzoek naar de structuur, houdingen, en opvattingen van de Nederlandse buitenlands-politieke elite*, Den Haag Staatsuitgeverij, 1978.
- Bank, J., *Katholieken en de Indonesische Revolutie*, Baarn, Ambo, 1983.
- Bank, J., 'Lijphart malgré lui; the Politics of Accommodation in the "Indonesian Question"', *Acta Politica*, XIX, 1984, p. 73-84.
- Barra Brown, M., 'The controllers of British industry'. In: J. Urry and J. Wakerford (eds.), *Power in Britain*, London, Heinemann, 1973.
- Baruch, F., *Grote macht in een klein land. Een beeld van het monopoliekapitaal en zijn invloed in Nederland*, Amsterdam, Pegasus, 1962.
- Baudet, H./M. Fennema e.a., *Het Nederlands belang bij Indië*, Utrecht, Het Spectrum, 1983.
- Baumier, Jean, *Les Grandes Affaires françaises. Des 200 familles aux 200 managers*, Paris, Julliard, 1967.
- Becker, H.A., *Management als beroep*, Den Haag, Martinus Nijhoff, 1968.
- Beekenkamp, G. en J. Dronkers, *The Dutch chief executive officers and their careers*. Paper for the Joint sessions of workshops of the European Consortium for Political Research, Florence, 1980.
- Beekenkamp, G., *An elite within the Dutch economic elite*. Paper for the workshop on Empirical Elite Research, Fiesole, 1982.
- Bendix, R. en F.W. Howton, 'Social mobility and the American business elite'. In: S.M. Lipset en R. Bendix, *Social mobility in industrial society*, Berkeley, 1963.
- Benoeming van commissarissen bij de grote NV en BV*. Den Haag, Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO)/Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW), 1972.
- Berg, J. van den, *De anatomie van Nederland*, deel 1, Amsterdam, De Bezige Bij, 1967.
- Berg, J.Th.J. van den, *De toegang tot het Binnenhof. De maatschappelijke herkomst van de Tweede-Kamerleden tussen 1849 en 1970*, Weesp, Van Holkema & Warendorf, 1983.
- Berge, T. van den en M. Fennema, *Verwantschap in de bourgeoisie: een netwerkanalyse*. Bijdrage voor de Sociologendagen (25, 26 april 1984).
- Berkowitz, S.D., *An Introduction to Structural Analysis: The Network Approach to Social Research*, Toronto, Butterworth, 1982.

- Birnbaum, P., *La classe dirigeante française*, Paris, PUF, 1978.
- Bode, R., 'De Nederlandse bourgeoisie tussen de twee wereldoorlogen', *Cahiers voor de politieke en sociale wetenschappen*, 2, 1979, p. 9-50.
- Boer, H. de, *De commissarisfunctie*, Amsterdam, J.H. de Bussy, 1957.
- Bos, J.M. en G.P.A. Braam, 'Invloed van voetbalclubs op de gemeentelijke overheid. Een vergelijkend onderzoek bij clubs uit het betaalde voetbal', *Sociologische Gids*, 27, 1980, p. 456-482.
- Bos, J.W., *Over commissarissen van Naamloze Vennootschappen*, Groningen, Noordhoff, 1923.
- Bosch, D. van den, 'Aristocratische levensvormen', *De gids*, vol. 142, nr. 5, 1979, p. 326-350.
- Bottomore, Th. B., *Elites and Society*, London, Watts, 1964.
- Bourdieu, P. en J.C. Passeron, *La reproduction*, Paris, Minuit, 1970.
- Bourdieu, P., en P.M. de Saint Martin, 'Le Patronat', *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 20/21, 1978.
- Braam, A. van, *Ambtenaren en bureaucratie in Nederland*, Zeist, 1957.
- Braam, G.P.A., *Invloed van bedrijven op de overheid. Een empirische studie over de verdeling van maatschappelijke invloed*, Meppel, Boom, 1973.
- Brink, R.E.E. van den, 'Lastig zijn is een relatief begrip', *Tot uw Dienst*. Informatie bulletin Van Dien & Co., 55, 1982, p. 10-14.
- Bruin, K., *Een herenwereld ontleed. Over Amsterdamse oude en nieuwe elites in de tweede helft van de negentiende eeuw*, Amsterdam, Publicatiereeks Sociologisch Instituut, Universiteit van Amsterdam, 1980.
- Bruin, K., 'Kwestie van stand. Over de opname in de adelstand van Amsterdamse patriciërs in de 19de eeuw', *Sociologische Gids*, XXVIII, 1981, p. 110-140.
- Bruin, K. en K. Schmidt, 'Zur Genealogie der Genealogie. Over het boekstaven van "aanzienlijkheid" in het Koninkrijk der Nederlanden', *Sociologische Gids*, XXVI, 1980, p. 274-292.
- Buning, L., *Het herenbolwerk. Politieke en sociale terreinverkenningen in Drenthe over de periode 1748-1888*, Assen, Van Gorcum, 1966.
- Bunting, D. en J. Barbour, 'Interlocking directorates in large American Corporations, 1896-1964', *Business History Review*, 45 1971, p. 317-335.
- Burgers, R.A., *Honderd jaar G. en H. Salomonson. Kooplieden-entrepreneurs, fabrikanten en directeuren van de Koninklijke Stoomweverij te Nijverdal*, Leiden, 1954.
- Derksen, W., *Tussen loopbaan en carrière: het burgermeestersambt in Nederland*, Den Haag, VUGA, 1980.
- Dijk, H. van en D.J. Roorda, 'Sociale mobiliteit onder regenten van de Republiek', *Tijdschrift voor Geschiedenis*, 1971, p. 306-328.
- Doorn, J.A.A. van en C.J. Lammers, *Moderne Sociologie*, Utrecht, Spectrum, 1977.
- Dronkers, J., 'Mythen over elites. De rol van het onderwijs bij de recrutering van directeuren van grote bedrijven', *Sociologisch Tijdschrift*, vol. 9, nr. 4, 1983, p. 606-646.
- Duffhues, T., A. Felling, 'De structurele relaties tussen organisaties, politieke partij en politici binnen de katholieke zuil van 1945-1980: een netwerkanalyse'. In: Layendecker, L. (red.), *Religie en politiek*, Kampen, Kok, 1984 (in druk).
- Duffhues, T., A. Felling, Roes, J., *Bewegende patronen. Een analyse van het landelijk netwerk van katholieke organisaties en bestuurders: 1945-1980*, Baarn, Ambo, 1984.
- Duffhues, T., Van Vugt, J., 'Literatuur over verzuiling en ontzuiling'. In: *Jaarboek van het Katholiek Documentatie Centrum 1980*, Nijmegen, 1981, p. 160-170.
- Dyas, G.P. en H.T. Thanheiser, *The emerging European enterprise*, London, McMillan, 1976.
- Eerde-Kooy, N. van, *De hoogstaangeslagenen. Een onderzoek naar de kenmerken van deze*

- groep welgestelden, 1850-1890, Vakgroep Sociologie en Geschiedenis, Universiteit van Amsterdam (jan. 1983). Ongepubliceerd.
- Eerenbeemt, H.F.J.M. van den, 'Corporatisme en katholiek sociaal denken'. In: *Sociale Wetenschappen*, 1968, p. 236-248.
- Elias, N. en J.L. Scotson, *De gevestigden en de buitenstaanders*, Utrecht/Antwerpen, Spectrum, 1976.
- Eldersveld, S.J., J. Kooiman en Th. van der Tak, *Bestuur en beleid. Politiek en bestuur in de ogen van kamerleden en hoge ambtenaren*, Assen, Van Gorcum, 1980.
- Ellemers, J.E., 'Het meten van macht en invloed. In: P. Veen en H.A.M. Wilke (red.), *Zicht op macht*, Assen, Van Gorcum, 1983.
- Eulenberg, F., 'Die Aufsichtsräte der deutschen Aktiengesellschaften', *Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik*, 23, 1906, p. 92-109.
- Externe adviesorganen van de centrale overheid*. Rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, (Den Haag, Staatsuitgeverij, 1977).
- Felling, A.J.A., *Sociaal netwerkanalyse*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 1974.
- Fennema, M., *International Networks of Banks and Industry*, Den Haag, Martinus Nijhoff, 1982.
- Fennema, M. en H. Schijf, 'Analysing interlocking directorates: theory and methods', *Social Networks*, 1, 1978/79: 297-332.
- Fidler, J., *The British Business Elite*, London, Routledge, 1981.
- Field, G.L. en J. Highley, *Elites and non-elites: the possibilities and their side-effect*, Andover, Mass., Warner Modular Publications, 1973.
- Fischer, E.J., *Fabriqueurs en fabrikanten. De Twentse katoennijverheid en de onderneming S.J. Spanjaard te Borne tussen circa 1800 en 1930*, Utrecht, Matrijs, 1983.
- Frijhoff, W.Th.M., *La Société Néerlandaise et ses Gradués, 1575-1814*, Amsterdam, APA-Holland University Press, 1981.
- Frijhoff, W.Th.M., 'Non satis dignitatis . . . Over de maatschappelijke status van geneeskundigen tijdens de Republiek', *Tijdschrift voor Geschiedenis*, 96, 1983, p. 379-406.
- FTC report, *Report on Interlocking Directorates*. Federal Trade Commission, Washington DC, US Government Printing Office, 1951.
- Gabriëls, A.J.C.M., 'De Edel Mogende Heeren Gecommitteerde Raaden van de Staaten van Holland en Westvriesland, 1747-1795', *Tijdschrift voor Geschiedenis* 94, 1981, p. 527-564.
- Gabriëls, A.J.C.M., 'Onderzoek naar stedelijke regenten: aanvullingen op de voorlopige inventarisaties', *Bulletin Werkgroep 'Elites'* 5, 1983, p. 23-28.
- Grinten, W.C.L. van der, 'Economische macht in Nederland?', *Beleid en maatschappij*, 4, 1977, p. 59-61.
- Heek, F. van, *Stijging en daling op de maatschappelijke ladder*, Leiden, Brill, 1945.
- Helmers, H.M., R.J. Mokken, R.C. Plijter en F.N. Stokman, m.m.v. J.M. Anthonisse, *Graven naar macht. Op zoek naar de kern van de Nederlandse economie*, Amsterdam, Van Genep, 1975.
- Hezewijk, J. van, *Topelite in Nederland. Een biografisch onderzoek naar de (top)elite in Nederland*, Uden, 1981.
- Hofland, H.J.A., *Tegels Lichten of ware verhalen over de autoriteiten in het land van de vol-dongen feiten*, Amsterdam, Contact, 1972.
- Honée, H.J.M.N., *De benoeming van commissarissen bij grote vennootschappen*, Deventer, Kluwer, 1979.
- Janssens, J., 'Wezen en betekenis der standen en standsorganisaties'. In: *Dux*, 1949, 16.
- Jeidels, O., *Das Verhältnis der Deutschen Grossbanken zur Industrie mit besondere Berücksichtigung der Eisenindustrie*, Leipzig, 1905.

- Knoop, J. van der, *Estafette van de macht*, Groningen, Sociologisch Instituut, 1984.
- Kruk, M., *Die grossen Unternehmer: Woher sie kommen, wie sie sind, wie sie aufstiegen*, Frankfurt a/Main, Societäts-Verlag, 1972.
- Kuiper, D.Th., *De Voormannen. Een sociaal-wetenschappelijke studie over ideologie, konflikt en kerngroepvorming binnen de gereformeerde wereld in Nederland tussen 1820-1930*, Mep-pel/Kampen, 1972.
- Lintsen, H., *Ingenieurs in Nederland in de negentiende eeuw. Een streven naar erkenning en macht*, Den Haag, Martinus Nijhoff, 1980.
- Looyenga, A.J., *Elites. Proeve van een bibliografie*, Leiden, Werkgroep Elites, 1980.
- Looyenga, A.J., D.J. Roorda en A.J.C.M. Gabriëls, 'Aanbevelingen inzake onderzoek naar stedelijke regenten in (Noord) Nederland', *Bulletin Werkgroep 'Elites'*, 4, nov. 1982.
- Lundberg, F., *The Rich and the Super-Rich*, Lyle Stuart, 1968.
- Lijphart, A., *The Politics of Accomodation. Pluralism and Democracy in the Netherlands*, Berkeley, University of California Press, 1968.
- Macht en Elite*, 1 en 2, 1978-1980.
- Marceau, J., A.B. Thomas en R. Whitley, 'Business and the state: management education and business elites in France and Great Britain'. In: G. Littlejohn et al. (eds.). *Power and the State*, London, Croom Helm, 1978.
- Marx, Karl, *Capital. A Critique of Political Economy*. III, Moscow, Progress Publishers, 1894, 1959.
- Matthijssen, M.A.J.M., *Klasse-onderwijs*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1972 (1971).
- Matthijssen, M.A.J.M., *De elite en de mythe*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1982.
- Mills, C.W., 'The American business elite: a collective portrait', *Journal of Economic History*, suppl. V, 1945.
- Mills, C. Wright, *The Power Elite*, Oxford, Oxford University Press, 1956.
- Mizruchi, M.S., *The Structure of the American Corporate Network: 1904-1974*. Ph.D. Thesis, Stonybrook, 1980.
- Molenaar, W. e.a. (ed.), *Macht in Breda*, Breda, Stichting Werkgroep Richting, 1982.
- Mulder, M., *Omgaan met macht. Ons gedrag met elkaar en tegen elkaar*, Amsterdam, Elsevier, 1977.
- Negroni, F. de, *La France Noble*, Senil, 1974.
- Newcomer, M., *The big business executive*, New York, Columbia Univ. Press, 1955.
- Nierop, H.F.K., van, *Van ridders tot regenten. De Hollandse adel in de zestiende en de eerste helft van de zeventiende eeuw*, Den Haag, Hollands Historische Reeks, 1984.
- Nobel, J., *Verlegde Lijnen. Mededelingen van de Subfaculteit der Politieke en Sociale Wetenschappen*, Amsterdam, 1982.
- Ornstein, M.D., 'Interlocking directorates in Canada: Evidence from Replacement Patterns', *Social Networks*, 4, 1982, p. 3-25.
- Palmer, D., *Broken Ties: Interlocking Directorates, The Interorganizational Paradigm and Intercorporate Coordination*. Research Paper no. 595, Graduate School of Business, Stanford University, 1981.
- Pen, J., 'Wat zijn maatschappelijke Strukturen?', *Mededelingen der Koninklijke Academie van Wetenschappen*, Nieuwe Reeks, 37-5, 1974.
- Pennings, J., *Interlocking Directorates*, San Francisco, Jossey-Bass, 1980.
- Poulantzas, Nicos, 'Het probleem van de kapitalistische staat', *Te Elfder Ure*, 23, 1976, p. 610-625.
- Preter, René de, *De 200 rijkste families. Geld en macht in de wereld van de holdings en de miljo-nairs*, Berchem, EPO, 1983.

- Putnam, R.D., *The comparative study of Political Elites*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1976.
- Pijl, K. van der, *The Making of an Atlantic Ruling Class*, London, New Left Books, 1984.
- Roes, J., 'Een gemankeerde emancipatie? Het "tekort" der Nederlandse katholieken in de wetenschap sinds het einde van de 15 eeuw'. In: *De identiteit van katholieke wetenschapsmensen*, Baarn, Ambo, 1980, p. 141-175.
- Röglin, H.C., *Unternehmer in Deutschland. Vivisektion einer elite*, Düsseldorf, Econ Verlag, 1974.
- Romme, C.P.M., 'Eenheid in de politiek'. In: *Katholiek Staatskundig Maandschrift*, 1952/53, 6, p. 73-81.
- Rosenthal, U. en M.P.C.M. van Schendelen, 'Ambtelijke top in Nederland', *Bestuurswetenschappen*, 31, 1977, p. 383-401.
- Rosenthal, U., 'De secretaris-generaal: politisering of verambtelijking? Een empirisch onderzoek naar sociale en politieke kenmerken van secretarissen-generaal 1945-1979', *Acta Politica*, XIV, 1979, p. 343-377.
- Roy, G., 'The Unfolding of the Interlocking Directorate Structure of United States', *American Sociological Review*, 48, 1983, p. 248-257.
- Rutges, A., 'Theorievorming met behulp van een simulatiemodel. Twee alternatieve verklaringen van dubbelfuncties'. In: S. Lindenberg en F.N. Stokman (red.), *Modellen in de sociologie*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1983, p. 139-157.
- Schendelen, M.P.C.M. van (ed.), 'Consociationalism, pillarization and conflict-management in the Low Countries', *Acta Politica*, XIX, jan. 1984.
- Schmidt, C., 'Een familievermogen in perspectief; 1500-1980', *Bulletin Werkgroep 'Elite'*, 3, 1982, p. 4-11.
- Schijf, H., 'Een netwerk in het bedrijfsleven van 1886. Een eerste beschrijving', *Cahiers voor de Politieke en Sociale Wetenschappen* 3, jrg. 1, 1978, p. 61-75.
- Scott, J., *Corporations, Classes and Capitalism*, London, Hutchinson, 1979.
- Scott, J., 'Theoretical Framework and Research Design'. In: F.N. Stokman, R. Zeigler and J. Scott (eds.), *Networks of Corporate Power. Comparison of Ten Countries*, Oxford, Polity Press, 1985.
- Schreuder, O., *Sociale bewegingen. Een systematische inleiding*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1981.
- Simons, E., 'De wonderbaarlijke verzuiling. De ongewenste gevolgen van een rooms cultuurgoed', *Intermediair*, 1983, p. 21-23.
- Snijders, T.A.B., 'The Degree Variance: An Index of Graph Heterogeneity', *Social Networks*, 1981, 3, p. 163-184.
- Soref, M., 'Social Class and a Division of Labor within the Corporate Elite: A Note on Class, Interlocking, and Executive Committee Membership of Directors of U.S. Industrial Firms', *The Sociological Quarterly*, 17, 1976, p. 360-368.
- Stahl, W., *Der Elitekreislauf in der Unternehmerschaft: Eine Untersuchung für den deutschsprachigen Raum*, Frankfurt a/Main, Verlag Harris Deutsch, 1973.
- Stanworth, P. en A. Giddens, 'The modern corporate economy: interlocking directorships in Britain, 1906-1970', *Sociological Review*, 23, 1975, p. 5-28.
- Stanworth, P. en A. Giddens, 'An economic elite: a demographic profile of company chairmen'. In: P. Stanworth en A. Giddens (eds.), *Elites and Power in British Society*, London, Cambridge Univ. Press, 1974.
- Steenis, J. van, *De macht van het familie-kapitaal*, Amsterdam, Stichting Macht en Elite, 1973.
- Stok, Th.L., *Levens- en werkpatroon van de Nederlandse directeur*, Amsterdam, Nederlands Centrum van Directeuren, 1968 (= Directie-Data, deel 10).

- Stokman, F.N. en F.J.A.M. van Veen (eds.), *Gradap's User's Manual*, Amsterdam: University of Amsterdam, 1981.
- Stokman, F.N., *Grafenanalyse in de sociale wetenschappen*, Oratie RUG, Bulletin nr. 27 van de Vakgroep Methoden en Technieken, Groningen, Sociologisch Instituut RUG, 1978.
- Stokman, F.N. en F.W. Wasseur, 'National Networks in 1976: A Structural Comparison'. In: F.N. Stokman, R. Ziegler en J. Scott (eds.), *Networks of Corporate Power. Comparison of Ten Countries*, Oxford, Polity Press, 1985.
- Stokman, F.N., F.W. Wasseur en D. Elsas, 'The Dutch Network, Types of Interlocks and Network Structure'. In: F.N. Stokman, R. Ziegler en J. Scott (eds.), *Networks of Corporate Power. Comparison of Ten Countries*, Oxford, Polity Press, 1985.
- Stuyvenberg, J.H. van, 'Economische groei in Nederland in de negentiende eeuw: een terreinverkenning'. In: *Bedrijf en Samenleving*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 1967.
- Suleiman, E.N., *Politics, Power, and Bureaucracy in France*, Princeton, Princeton University Press, 1974.
- Thoenes, P., *De elite in de verzorgingsstaat*, Leiden, Stenfert Kroese, 1962.
- Thurlings, J.M.G., *De wankel zuil. Nederlandse katholieken tussen assimilatie en pluralisme*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1978.
- Useem, M., 'The Social Organization of the American Business Elite and Participation of Corporation Directors in the Governance of American institution', *American Sociological Review*, 44, 1979, p. 553-572.
- Useem, M., 'Classwide Rationality in the politics of managers and directors of large corporations in the United States and Great Britain', *Administrative Science Quarterly*, 27, 1982, p. 199-226.
- Vaughan, M., 'The grandes écoles: selection, legitimation, perpetuation'. In: J. Howarth en P.G. Cerny, *Elites in France: origins, reproduction and power*, London, Frances Pinter, 1981.
- Verhallen, H.J.G., R. Fernhout en P.E. Visser, (red.), *Corporatisme in Nederland. Belangen-groepen en democratie*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 1980.
- Vinke, P., *De maatschappelijke plaats en herkomst der Directeuren en Commissarissen van de open en daarmee vergelijkbare besloten naamloze vennootschappen*, Leiden, Stenfert Kroese, 1961.
- Wassenberg, A. (ed.), *Netwerken: organisatie en strategie*, Meppel, Boom, 1980.
- Wassink, J.G.J. m.m.v. G.P.A. Braam, 'De reputatiemethode in het lokale machtsonderzoek. Een partiële validering m.b.v. additief conjuncte meetmodel', *Mens en Maatschappij*, 59, 1984, p. 251-268.
- Wibaut, F.M., 'De nieuwste ontwikkeling van het kapitalisme', *De Nieuwe Tijd*, 18, 1913, p. 284-349.
- Wilterdink, N., *Vermogensverhoudingen in Nederland*, Amsterdam, De Arbeiderspers, 1984.
- Zeldin, T., *France 1848-1945*. Vol. I, Oxford, 1973.
- Zijlstra, G.J., *The Policy Structure of the Dutch Nuclear Energy Sector*, Amsterdam, proefschrift, 1982.

Summaries

Networkanalysis of political and economic elites in the Netherlands

M. Fennema and H. Schijf

The article starts with an extensive overview of research on economic and political elites in the Netherlands. It is argued that although no tradition of elite research exists in the Netherlands there can be seen an increasing interest in elites among researchers from various disciplines. The emphasis of the article is, however, on the network analysis approach to elite research. This quantitative approach with its emphasis on interconnections between persons or organizations through interlocking directorates has grown extensively in the Netherlands during the last ten years.

The second part of the article starts with a discussion of the concept 'structural' and continues with a description of examples of elite research where network analysis has been used.

Theoretical reinterpretation of interlocking directorates; stability and career patterns in the period 1960-1980

J. van der Knoop, F.N. Stokman and F.W. Wasseur

Earlier studies of networks of interlocking directorates emphasized the aspect of intercorporate control and communication. Through an analysis of the dynamic aspects of the network it is investigated whether this interpretation can be maintained. Comparison of six networks between 70 large Dutch corporations and financial institutions over the period 1960-1980 reveals a low stability of interlocks; overall about 20 percent of broken interlocks are replaced. A higher stability is observed for primary interlocks (involving an executive of one of the corporations) and multiple interlocks, indicating their use to maintain specific relations of control and communication between corporations. The low stability of the interlocks together with the global stability at the level of the overall structure of the network and its cen-

tral corporations could be explained by a specific pattern of careers of big linkers. Big linkers tend to be (former) executives of large corporations and financial institutions, who gradually acquire several directorships and leave the network through retirement, illness or death. They apparently possess a type of expertise that is connected with their executive position. It results in a closed cooptation system without a large number of specific ties between pairs of corporations but at the same time with a stable central position of large corporations in the information network between corporations.

The elites of National Catholic organizations from 1945 upto 1980: a network-analytical approach

T. Duffhues and A. Felling

In this study the structure, size and composition of the network of leaders of national catholic organizations will be studied for four different years in the period after 1945. The main question is in what sense the depillarization of the Dutch society in the sixties and seventies affected this network. Special attention is paid to the degree of hierarchy, the size and composition of the network centre. Moreover, the position of three different categories of catholic leaders will be analyzed. These categories are the clergy, the politicians and the leaders of the organizations of workers, farmers and employers. In general, this study shows that the catholic organizations and their leaders operate more and more as an artificial collective body. The presupposed shared intentions, norms and meanings become in the period after 1945 a matter of a minority of die-hards. They are responsible for the continuation of a catholic elite-network as such.

Economic network elites at the turn of nineteenth century

H. Schijf

The article starts with a short description of the networks of interlocking directorates in 1886 and 1902 based on a stratified sample of 142 corporations in 1886. Although in both years banks are among the most central corporations, their centrality is not as significant as in the sixties and seventies in the Netherlands.

In the second part attention is paid to the 'big linkers'. It is argued that they were for a large part members of the, especially Amsterdam, bourgeois families. Moreover, many of them were bankers in private banking houses not included in the sample. The conclusion is that at the turn of the century these bankers played the same, but far more personal, role as nowadays is played by large financial institutions.

The universities of Rotterdam, Delft and Leyden; the importance of education for the recruitment of directors

G.G. Beekenkamp and J. Dronkers

This article presents the first results of a large study of the careers of the leaders of the largest Dutch corporations. The topic here is the relation between their family background and their education, in connection with some aspects of their occupational careers and their corporations. Directors, who own already economic capital (inherited from their families) did not need so much educational resources to find their way to the top than directors born in families without economic capital but with still enough educational opportunities. Directors of modest origins had the lowest educational level.

The theory of Bourdieu on the role of education in reproducing social inequality is discussed in the light of these results.

Meritocracy or Financial Control? A simulation study of two interpretations of the networks of interlocking directorates

A. Rutges

In this article the author simulates two theoretical interpretations of the nomination process of Executive Boards and Directorships and the resulting networks of interlocking directorates. First a model is specified in which these nominations are presumed to be dependent only of the personal qualifications of the persons (the theory of Meritocracy). Secondly, a model is elaborated in which at least a few of these nominations are related to financial control (the theory of Financial Control). The simulation model produces for each theory networks of interlocking directorates.

A comparison of these networks with factual networks in The Netherlands gives some evidence in favour of the Financial Control Theory.

Personalia

G.G. Beekenkamp is ZWO-medewerker, verbonden aan het Sociologisch Instituut Rijksuniversiteit te Groningen.

J.Dronkers is wetenschappelijk hoofdmedewerker aan SISWO (Amsterdam) en docent onderwijssociologie aan de Katholieke Hogeschool Tilburg.

T. Duffhues is als wetenschappelijk medewerker verbonden aan het Katholiek Documentatie Centrum van de Katholieke Universiteit te Nijmegen.

A. Felling is als hoogleraar methodenleer verbonden aan de vakgroep Theorie c.a. van het Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit te Nijmegen.

M. Fennema doceert politieke wetenschap aan de Universiteit van Amsterdam (UVA).

J. van der Knoop is verbonden aan het Sociologisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Groningen.

A. Rutges is verbonden aan de vakgroep Methoden en Technieken van het Sociologisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Groningen.

H. Schijf is wetenschappelijk medewerker aan het Sociologisch Instituut van de Universiteit van Amsterdam.

F.N. Stokman is hoogleraar Methoden en Technieken van het sociaal-wetenschappelijk onderzoek aan de Rijksuniversiteit te Groningen (Sociologisch Instituut).

F.W. Wasseur is verbonden aan het Sociologisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Groningen.

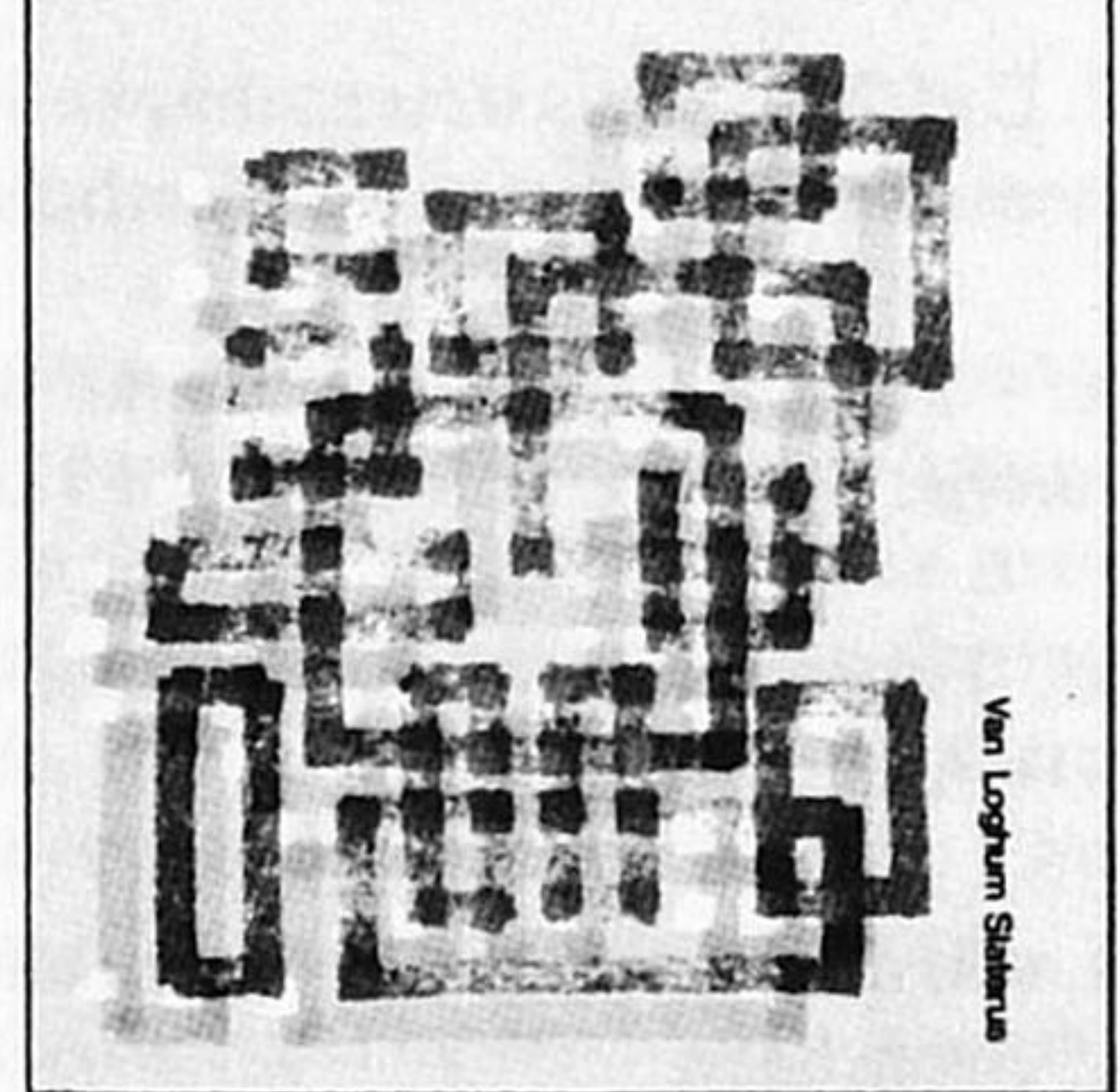
*'Waaruit zou het burgerlijk waardenpatroon kunnen bestaan en welke alternatieven dienen zich aan?'
Dit is de kernvraag voor A. Felling, J. Peters en
O. Schreuder in:*

Burgerlijk en onburgerlijk Nederland

Een nationaal onderzoek naar waardenoriëntaties op de drempel van de jaren tachtig.

De auteurs delen in dit prettig leesbare verslag de hoofdresultaten mee van de uitkomsten van een in 1979 gehouden landelijk onderzoek onder 1007 Nederlanders naar waardenoriëntaties, de correlaten en de vindplaatsen daarvan. Ook het meetinstrument, de steekproef en de analysemethoden komen ter sprake. Aansluitend daarop pogen de auteurs de gevonden waardencomplexen wat meer kleur te geven en ze wat nader te karakteriseren door ze in verband te brengen met een aantal sociaal-economische, sociaal-culturele, maatschappelijke, politieke en levensbeschouwelijke thema's. Verder zoeken zij uit in welke sociale categorieën - geslacht-

**A. Felling J. Peters
en O. Schreuder
Burgerlijk en
onburgerlijk Nederland**



ten, leeftijden, sociale strata - de ontdekte waardencomplexen bij voorkeur te zoeken zijn.

Ter afsluiting volgt een samenvatting en enkele gedachten over de betekenis van het onderzoek.

Ing., 216 pagina's
f 41,15/810 Bfr.*

ISBN 9060017803

Belt u voor rechtstreekse bestellingen Libresso b.v.:
05700-91153.

Ook verkrijgbaar via de boekhandel.

**VAN
LOGHUM
SLATERUS**

Van Loghum Slaterus bv
Wetenschappelijke uitgeverij

Postbus 23
7400 GA Deventer
Telefoon 05700-10811

*Prijs per 1-1-'84

65606
1984